



*Bundesamt für Sozialversicherung  
Office fédéral des assurances sociales  
Ufficio federale delle assicurazioni sociali  
Uffizi federal da las assicuranzas socialas*

***Faisabilité  
d'un „chèque-service”***

**Rapport de recherche n° 8/00**

**ASPECTS DE LA SECURITE SOCIALE**

L'Office fédéral des assurances sociales publie dans sa série „Aspects de la sécurité sociale“ des articles de fond et des rapports de recherches sur des sujets d'actualité dans le domaine de la sécurité sociale pour les rendre accessibles au grand public et encourager la discussion. Les analyses présentées par les auteurs ne reflètent pas forcément l'opinion de l'Office fédéral des assurances sociales.

**Auteurs:** Beat Sterchi, Fürsprecher; Marcel Egger, Dr. rer.pol.;  
Véronique Merckx, Dipl. écon. et fin., lic. sc.pol.  
(Ernst & Young Consulting AG Berne)

**Renseignements:** Olivier Brunner-Patthey  
Office fédéral des assurances sociales  
Service spéc. écon., questions fondamentales  
et recherche  
Effingerstrasse 20  
3003 Berne  
Tél. 031/324 06 99  
E-mail: [olivier.brunner@bsv.admin.ch](mailto:olivier.brunner@bsv.admin.ch)  
Internet: [www.ofas.admin.ch](http://www.ofas.admin.ch)

**ISBN:** 3-905340-15-1

**Copyright:** Office fédéral des assurances sociales  
CH – 3003 Berne  
Reproduction d'extraits autorisée – excepté à des fins  
commerciales – avec mention de la source; copie à  
l'Office fédéral des assurances sociales.

**Diffusion:** OFCL/OCFIM, 3003 Berne, [www.admin.ch/edmoz](http://www.admin.ch/edmoz)

**Numéro de commande:** 318.010.8/00 f 9.00 400

---

# Faisabilité d'un "chèque-service"

*Rapport final du 28 mai 2000 établi sur mandat de l'office fédéral des assurances sociales (OFAS)*

Beat Sterchi, Fürsprecher  
Marcel Egger, Dr. rer. pol.  
Véronique Merckx, Dipl. écon et fin., lic. sc. pol.

- Ernst & Young Consulting AG
- Belpstrasse 23  
Postfach 5032  
CH-3001 Bern
- Tel. +41 31 320 61 11  
Fax +41 31 320 68 29

## Avant-propos de l'Office fédéral des assurances sociales

Comme suite à plusieurs interventions parlementaires demandant des mesures contre le travail au noir, le Conseil fédéral a chargé l'Office fédéral des assurances sociales (OFAS) de préparer un rapport sur la possibilité de simplifier les démarches administratives incombant aux ménages privés lorsqu'ils engagent des particuliers, par exemple pour effectuer des travaux ménagers.

Dans cette perspective, l'OFAS a confié à Ernst & Young Consulting (EYC) le soin d'examiner la faisabilité d'une procédure simplifiée de décompte aux assurances sociales pour les activités domestiques, en s'inspirant notamment du modèle français de Chèque Emploi Service. Les travaux d'EYC ont pu bénéficier des résultats d'une expertise juridique menée parallèlement sur ce thème<sup>1</sup> et des impulsions et remarques avisées d'un groupe d'accompagnement réunissant à cette fin des spécialistes de l'administration fédérale et des cantons<sup>2</sup>.

Il est évident que les tracasseries administratives ne constituent que l'une des causes du travail au noir dans les ménages. D'autres aspects, notamment financiers et fiscaux, exercent également une forte pression sur les employeurs et les employés à ne pas déclarer des rapports de travail occasionnels ou de courte durée. Il serait pourtant erroné de ne voir dans la simplification de la procédure administrative présentée dans ce rapport qu'une vaine mesure de lutte contre travail au noir. La simplification de la procédure administrative permet avant tout d'augmenter la "qualité" du système de décompte. En incitant les ménages privés qui le souhaitent à s'acquitter sans hésiter de toutes leurs obligations envers les assurances sociales, elle contribue aussi à réduire le travail au noir.

Le rapport d'EYC analyse plusieurs solutions de simplification et recommande finalement une procédure qui s'écarte de celle en vigueur en France. Il montre également que le recours à une nouvelle institution agissant comme intermédiaire entre employeurs et assurances sociales risquerait d'alourdir la procédure au lieu de l'alléger. C'est notamment sur la base de ces résultats que l'OFAS vient de préparer un projet complet d'adaptations législatives permettant d'introduire, d'organiser et de financer une procédure simplifiée de décompte aux assurances sociales pour les employeurs de personnes exerçant des activités domestiques.

Ce projet connu sous le nom de "procédure de bonification des cotisations" figure dans le paquet de mesures contre le travail au noir que le Conseil fédéral enverra en procédure de consultation au second semestre de l'année 2000. La présente publication offre à toutes les parties qui seront intéressées par ce projet une base de référence intéressante. Nous en remercions les auteurs et toutes les personnes qui ont contribué à l'aboutissement de cette publication.

Olivier Brunner-Patthey, chef de projet

Service Economie, questions fondamentales  
et recherche

---

<sup>1</sup> Gächter Thomas (2000). Vereinfachte Abrechnung der Sozialversicherungsbeiträge in Privat-haushalten und KMU - Geltendes Recht und nötige Normanpassungen für ein Beitrags- und Lohngutschriftsverfahren. Grundlagen der Wirtschaftspolitik No 1, seco.

<sup>2</sup> Les membres de ce groupe d'accompagnement étaient les suivants (par ordre alphabétique): Peter Balastér (seco), Bernard Berger (GE), Jürg Blatter (OFAS), Jürg Brechbühl (OFAS), Marie-Pierre Cardinaux (OFAS), Alwin Hösli (ZH), Helen Kaufmann (OFAS), Max Kramer (AFC), Anne Küng Gugler (seco), Luzia Meister (BS), Carole Zulauf (NE).

## Vorwort des Bundesamtes für Sozialversicherung

Bereits mehrere parlamentarische Vorstösse haben Massnahmen gegen die Schwarzarbeit gefordert. Der Bundesrat beauftragte in der Folge das Bundesamt für Sozialversicherung (BSV) mit der Ausarbeitung eines Berichts, der Möglichkeiten prüfen sollte, wie der administrative Aufwand für Privathaushalte erleichtert werden kann, wenn sie beispielsweise jemanden für Haushaltsarbeiten einstellen.

Vor diesem Hintergrund hat das BSV Ernst & Young Consulting (EYC) den Auftrag erteilt, die Machbarkeit einer erleichterten Abrechnung mit den Sozialversicherungen für Hausdiensttätige zu untersuchen, und zwar vorwiegend unter Anlehnung an das französische "Chèque-service"-Modell. EYC konnte sich dabei auf Ergebnisse eines rechtlichen Gutachtens stützen, das parallel zu diesem Thema erarbeitet wurde<sup>1</sup>. Ebenfalls als Grundlage dienten die fachlichen Impulse der Begleitgruppe, die sich aus Spezialisten der Bundesverwaltung und der Kantone zusammensetzte<sup>2</sup>.

Der administrative Aufwand ist zweifellos nur einer der Gründe für Schwarzarbeit in Haushalten. Weitere Aspekte, insbesondere finanzieller oder steuerrechtlicher Natur, üben ebenfalls einen starken Anreiz auf Arbeitgebende und Arbeitnehmende aus, um Gelegenheitsarbeit oder Arbeit von kurzer Dauer nicht anzumelden. Es wäre jedoch falsch, im Bericht dargelegt Verfahren lediglich eine oberflächliche Massnahme zur Bekämpfung von Schwarzarbeit zu sehen. Die Vereinfachung des administrativen Aufwandes ermöglicht in erster Linie eine "Qualitätsverbesserung" des Abrechnungssystems und trägt zur Eindämmung der Schwarzarbeit bei, indem für Privathaushalte Anreize geschaffen werden, damit sie ihre Pflichten gegenüber den Sozialversicherungen erfüllen.

Der EYC-Bericht nimmt mehrere Varianten zur administrativen Vereinfachung unter die Lupe und empfiehlt in der Folge ein Verfahren, das von dem in Frankreich geltenden System abweicht. Der Bericht zeigt auch, dass eine für die Vermittlung zwischen Arbeitgebenden und Sozialversicherungen verantwortliche Einrichtung das Verfahren eher erschweren als vereinfachen würde. Auf der Grundlage dieser Ergebnisse hat das BSV einen umfassenden Entwurf zur Gesetzesanpassung ausgearbeitet, der es ermöglicht, eine erleichterte Abrechnung mit den Sozialversicherungen für Arbeitgebende von Hausdiensttätigen einzuführen, zu organisieren und zu finanzieren.

Dieses als "Beitragsgutschriftverfahren" bezeichnete Projekt ist Bestandteil des Massnahmenpakets zur Bekämpfung von Schwarzarbeit, welches der Bundesrat im zweiten Halbjahr 2000 in die Vernehmlassung schicken wird. Die vorliegende Publikation bietet allen an diesem Projekt interessierten Kreisen eine interessante Informationsgrundlage. Wir bedanken uns an dieser Stelle bei den Autoren und bei allen Personen, die zum Entstehen dieses Berichtes beigetragen haben.

Olivier Brunner-Patthey, Projektleiter

Fachdienst Wirtschaft, Grundlagen, Forschung

---

<sup>1</sup> Gächter Thomas (2000). Vereinfachte Abrechnung der Sozialversicherungsbeiträge in Privathaushalten und KMU - Geltendes Recht und nötige Normanpassungen für ein Beitrags- und Lohngutschriftsverfahren. Grundlagen der Wirtschaftspolitik Nr. 1, seco.

<sup>2</sup> Nachfolgend die Mitglieder der Begleitgruppe (in alphabetischer Reihenfolge): Peter Balastèr (seco), Bernard Berger (GE), Jürg Blatter (BSV), Jürg Brechbühl (BSV), Marie-Pierre Cardinaux (BSV), Alwin Hösli (ZH), Helen Kaufmann (BSV), Max Kramer (ESTV), Anne Küng Gugler (seco), Luzia Meister (BS), Carole Zulauf (NE).

## Résumé

- 1.1** En juin 1999, le Conseil fédéral a adopté un ensemble de mesures dans le but de lutter contre le travail au noir, mesures qui ont été préparées par un groupe de travail interdépartemental ("Campagne de lutte contre le travail au noir"). Dans le cadre des travaux de ce groupe, l'Office fédéral des assurances sociales (OFAS) a reçu le mandat d'analyser la faisabilité d'un chèque-service visant à inciter les ménages à déclarer aux assurances sociales les activités rémunérées que des particuliers effectuent pour eux.

Le projet de chèque-service envisagé repose sur trois acteurs: l'employeur, l'employé, et une centrale de gestion chargée des relations administratives avec les différentes assurances sociales et institutions financières de l'employeur et l'employé. L'étude de faisabilité de ce projet exige d'une part l'examen des bases légales (obstacles et solutions) à la création d'un chèque-service, d'autre part l'établissement de propositions concrètes en termes de gestion et d'organisation du chèque-service (système d'exécution, partenaires potentiels en particulier).

- 1.2** Le mandat confié à Ernst & Young Consulting (EYC) a été, dans ce cadre, de procéder à une étude de faisabilité du chèque service en matière organisationnelle et de gestion. L'expertise poursuivait les objectifs suivants:
1. L'établissement d'un système d'exécution permettant aux ménages de s'acquitter de manière simple des formalités administratives envers les assurances sociales
  2. L'établissement d'un catalogue d'exigences pour les organisations d'exécution potentielles
  3. L'examen de partenaires potentiels pour la gestion de ce système simplifié
- 1.3** L'analyse des questions juridiques concernant la création d'un "chèque-service" n'était pas incluse dans le mandat confié à EYC. Cette dimension a été couverte par un juriste mandaté par le Secrétariat d'Etat à l'Economie (seco). La présente étude de faisabilité a tenu compte des résultats intermédiaires de cette expertise juridique.
- 1.4** L'expertise confiée à EYC, qui fait l'objet du présent rapport, parvient aux résultats suivants:
- La variante d'organisation et gestion adéquate pour une simplification des relations entre employeur, employé et assurances sociales passe par une centralisation de compétences au sein des caisses de compensation AVS.
-



- Le recours à un chèque proprement dit (sur le modèle français, par exemple) n'est pas la solution optimale pour réaliser cette simplification. En termes d'efficience, d'efficacité et de l'intérêt des acteurs, une solution sans chèque apparaît préférable. Il est à noter par ailleurs que le chèque est un mode de paiement peu répandu en Suisse dans le cadre de l'emploi domestique.
  - La variante optimale retenue est une solution sans chèque basée sur le paiement d'un salaire net. Elle prévoit que l'employeur verse directement à l'employé un salaire net et établit parallèlement un volet social contenant les informations nécessaires au calcul détaillé des cotisations sociales et des primes de l'assurance-accident par la caisse de compensation. La caisse de compensation prend en charge, sur la base des indications contenues dans le volet social, le calcul des cotisations sociales et primes d'assurance-accidents pour l'employeur et l'employé, qu'elle débite du compte de l'employeur. La caisse de compensation se charge ensuite de reverser les cotisations et primes aux assurances sociales concernées.
  - La mise en oeuvre de la variante retenue suppose une modification de la législation en vigueur (loi et ordonnances) et éventuellement aussi la création d'une nouvelle base légale (en matière de financement des nouvelles tâches des caisses de compensation).
  - La nécessité d'assortir la mise en oeuvre de la solution retenue de mesures annexes reste à examiner. La simplification de la procédure de cotisation aux assurances sociales permet uniquement de réduire les incitations à recourir au travail au noir engendrées par des raisons de procédure administrative. Les incitations financières à recourir au travail non déclaré devraient quant à elles être combattues par des mesures complémentaires, par exemple en matière fiscale ou de contrôle.
  - La solution retenue laisse aux cantons la possibilité de compléter les tâches dévolues à la caisse de compensation en vue d'une simplification des obligations auxquelles l'employeur, respectivement l'employé, sont soumis et qui sont de compétence cantonale.
-

## Zusammenfassung

- 1.1** Der Bundesrat hat im Juni 1999 ein von der interdepartementalen Arbeitsgruppe "Kampagne zur Bekämpfung von Schwarzarbeit" ausgearbeitetes Massnahmenpaket zur Bekämpfung der Schwarzarbeit verabschiedet. In diesem Zusammenhang wurde das Bundesamt für Sozialversicherung (BSV) beauftragt, die Machbarkeit einer "Chèque-service"-Lösung mit Anreizmechanismen für Privathaushalte zu analysieren, damit diese die von ihnen entlohnten Privatpersonen bei den Sozialversicherungen anmelden.

Das geplante "Chèque-service"-Projekt bezieht drei Parteien mit ein: die Arbeitgeber, die Arbeitnehmer und ein Verwaltungsorgan, welches sich um die administrativen Beziehungen zwischen den verschiedenen Sozialversicherungen und Finanzinstituten des Arbeitgebers und des Arbeitnehmers kümmert. Die Machbarkeitsstudie fordert einerseits die Überprüfung der rechtlichen Grundlagen (Hindernisse und Lösungen) im Zusammenhang mit einer "Chèque-service"-Lösung sowie andererseits die Ausarbeitung konkreter Vorschläge für die Verwaltung und Organisation des Verfahrens (Vollzugssystem, potentielle Partner).

- 1.2** In diesem Zusammenhang wurde Ernst & Young Consulting (EYC) mit einer Machbarkeitsstudie "Chèque-service" beauftragt, bei der es hauptsächlich um organisatorische sowie verwaltungstechnische Aspekte ging. Das Gutachten verfolgte folgende Zielsetzungen:
1. Erarbeiten eines Vollzugssystems, das den Privathaushalten eine einfache Handhabung der administrativen Formalitäten mit den Sozialversicherungen ermöglicht
  2. Erarbeiten eines Anforderungskatalogs für potentielle Vollzugsorganisationen
  3. Überprüfung potenzieller Partner für die Verwaltung dieses vereinfachten Systems
- 1.3** Die Überprüfung der rechtlichen Grundlagen zur Schaffung eines "Chèque-service" war nicht Gegenstand der EYC-Studie. Das Staatssekretariat für Wirtschaft (seco) hat einen Juristen beauftragt, diesen Aspekt abzuklären. Die vorläufigen Resultate dieses rechtlichen Gutachtens finden in der vorliegenden Machbarkeitsstudie indes Berücksichtigung.
- 1.4** Das EYC-Gutachten, welches Gegenstand des vorliegenden Berichts ist, zieht folgende Schlüsse:
-



- Die adäquate Organisation und Verwaltung zur Vereinfachung der Beziehungen zwischen Arbeitgebern, Arbeitnehmern und Sozialversicherungen beruht auf der Zentralisierung der Zuständigkeiten bei den AHV-Ausgleichskassen.
  - Ein checkbasiertes Abrechnungsverfahren (z.B. nach dem französischen Modell) ist nicht die ideale Lösung für eine administrative Vereinfachung. Um Effizienz und Effektivität zu erzielen, sowie im Interesse der Parteien scheint ein alternatives Zahlungssystem geeigneter. Zudem ist die Bezahlung mittels Check in der Schweiz im Rahmen von Arbeitsverhältnissen im Hausdienst unüblich.
  - Die festgehaltene Optimallösung ist eine Variante ohne Check und basiert auf der Auszahlung eines Nettolohns. Dabei bezahlt der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer den Nettolohn aus und füllt gleichzeitig einen Beleg ("volet social") aus mit allen notwendigen Angaben zur detaillierten Berechnung von Sozialversicherungsbeiträgen und Unfallversicherungsprämien. Die Ausgleichskasse kümmert sich, gestützt auf die Angaben des "volet social" um die Berechnung der Sozialversicherungsbeiträge und der Unfallversicherungsprämien des Arbeitgebers und des Arbeitnehmers und bucht die Beiträge vom Konto des Arbeitgebers ab. Die Ausgleichskasse leitet danach die Beiträge und Prämien an die entsprechenden Sozialversicherungen weiter.
  - Die Umsetzung der festgehaltenen Variante erfordert die Änderung der geltenden Gesetzgebung (Gesetz und Verordnungen) sowie eventuell auch die Schaffung einer neuen Gesetzesgrundlage (für die Finanzierung der zusätzlichen Aufgaben der Ausgleichskasse).
  - Es ist noch abzuklären, ob die Umsetzung der festgehaltenen Lösung zusätzliche Massnahmen erfordert. Die Vereinfachung der Erhebung von Sozialversicherungsbeiträgen ermöglicht lediglich eine Abschwächung der durch den administrativen Aufwand geschaffenen Anreize, Schwarzarbeit zu leisten. Die finanziellen Anreize für Schwarzarbeit sollten indes durch zusätzliche Massnahmen, beispielsweise im Steuerwesen oder durch Kontrollen bekämpft werden.
  - Die vorgeschlagene Variante ermöglicht es den Kantonen auch weitere Aufgaben aus ihrem Zuständigkeitsbereich den Ausgleichskassen zu übertragen. Dadurch liessen sich die Pflichten von Arbeitgeber und Arbeitnehmer wesentlich erleichtern.
-

## Table des matières

<b>1 Mandat et structure du rapport</b> .....	<b>3</b>
1 .1 Situation .....	3
1 .2 Objectifs du mandat .....	3
1 .3 Structure du rapport.....	4
<b>2 Analyse de la situation actuelle</b> .....	<b>5</b>
2 .1 Cotisations et primes dues dans le cas d'emplois domestiques .....	5
2 .2 Partage actuel des obligations et tâches des acteurs concernés.....	6
<b>3 Expériences cantonales et française de "chèque-service"</b> .....	<b>9</b>
3 .1 Etudes cantonales concernant le "chèque-service" .....	9
3 .2 Expérience française du Chèque Emploi Service.....	10
<b>4 Variantes examinées et évaluation des variantes</b> .....	<b>13</b>
4 .1 Caractéristiques et exigences d'une solution "chèque-service" .....	13
4 .2 Résultats de l'expertise juridique .....	14
4 .3 Variantes examinées .....	15
4 .4 Evaluation des variantes .....	19
4 .5 Recommandation EYC.....	27
<b>5 Conception détaillée de la variante retenue</b> .....	<b>29</b>
5 .1 Cotisations, assurances et contributions couvertes.....	29
5 .2 Tâches, obligations et relations des acteurs concernés.....	30
5 .3 Mesures annexes.....	33
<b>Description des annexes</b> .....	<b>35</b>



## 1 Mandat et structure du rapport

### 1.1 Situation

Le Conseil fédéral entend mettre en oeuvre des mesures contre le travail au noir. Dans ce contexte, l'office fédéral des assurances sociales (OFAS) a reçu le mandat d'examiner la faisabilité d'un "chèque-service" pour les ménages privés. Le Secrétariat d'Etat à l'Economie (seco) a simultanément initié une expertise juridique externe pour examiner les conditions juridiques pour l'introduction d'une procédure de bonification de salaire (Lohngutschriftsverfahren).

La mission confiée par l'OFAS à Ernst & Young Consulting AG (EYC) consiste en une étude de faisabilité d'un "chèque service". L'analyse vise à mettre en lumière les aspects tant organisationnels que financiers d'un tel système d'exécution ainsi qu'à évaluer les organisations potentielles pour sa mise en oeuvre.

### 1.2 Objectifs du mandat

L'étude de faisabilité d'un "chèque-service" a pour objectif de montrer quelles sont les procédures possibles permettant une simplification du système de cotisation aux assurances sociales dans le cas d'emplois domestiques (aides à domicile, jardiniers, etc.). L'objectif de cette simplification est d'éviter que les ménages privés ne recourent au travail non déclaré pour se soustraire aux procédures administratives entraînées par l'engagement de personnel.

Les objectifs poursuivis par le projet étaient en particulier les suivants:

1. *Etablissement d'un concept pour un système d'exécution basé sur un "chèque-service".*
2. *Etablissement d'un catalogue d'exigences pour les organisations d'exécution potentielles et examen d'une éventuelle répartition des tâches sur plusieurs organisations d'exécution.*
3. *Investigation et évaluation des organisations d'exécution potentielles. Mise en évidence des forces et faiblesses des organisations potentielles.*
4. *Etablissement d'une recommandation en ce qui concerne le concept à suivre et les organisations d'exécution.*

L'analyse des questions juridiques concernant la création d'un "chèque-service" n'était pas incluse dans le mandat confié à EYC. Cette dimension a été couverte par un juriste mandaté par le seco. La présente étude de faisabilité a tenu compte des résultats intermédiaires de cette expertise juridique

(Thomas Gächter, *Rechtsgutachten zu den Voraussetzungen der Einführung eines Lohngutschriftsverfahrens. Rahmenbedingungen des geltenden Rechts und notwendige Normanpassungen, Stand der Arbeiten vom 10. Februar 2000*).

### **1.3 Structure du rapport**

L'examen des relations actuelles entre assurances sociales, ménages privés et employés fait l'objet du chapitre 2. Le chapitre 3 offre une présentation des expériences cantonales et du système français en matière de "chèque-service". Les caractéristiques d'un système de "chèque-service" pour la Suisse et les exigences envers celui-ci (y compris sur le plan juridique) sont présentées dans la première partie du chapitre 4. Le coeur de ce chapitre porte sur la présentation des quatre variantes de "chèque-service" qui ont été examinées et sur l'évaluation de chacune d'entre elles. Il se conclut par une recommandation quant à la variante optimale. La conception détaillée de celle-ci fait l'objet du chapitre 5. Les sept annexes au rapport contiennent des informations plus détaillées, notamment sur le processus de paiement des cotisations sociales et des primes de l'assurance-accidents dans la variante retenue (annexe 6) et sur le contenu du volet social (annexe 7).

## **2 Analyse de la situation actuelle**

### **2.1 Cotisations et primes dues dans le cas d'emplois domestiques**

Les emplois domestiques sont légalement soumis à l'obligation de cotisation aux assurances sociales ainsi qu'à une couverture assurance obligatoire. Les cotisations aux assurances sociales (part patronale et part sociale) et les primes d'assurance concernées dans le cas de l'emploi domestique sont l'assurance vieillesse et survivants (AVS), l'assurance invalidité (AI), l'allocation pour perte de gain (APG), l'assurance chômage (AC), l'assurance-accidents (AA) et éventuellement la prévoyance professionnelle.

#### **2.1.1 AVS, AI, APG et AC**

L'exercice d'une activité lucrative salariée implique l'obligation de payer des cotisations d'assurance vieillesse, d'assurance chômage, d'assurance invalidité et d'allocation pour perte de gain. Les employeurs sont tenus de s'affilier à une caisse de compensation cantonale ou professionnelle.

Le montant de la cotisation se calcule à partir du revenu déterminant de l'employé. Les employeurs retiennent la cotisation du salarié et versent le montant des cotisations paritaires à la caisse de compensation à laquelle ils sont affiliés. Les cotisations sont réglées ex post tous les 1, 3, 6 mois respectivement annuellement. Pour le personnel de maison, le règlement a lieu en général tous les six mois (cf. Art 34 al. 2 RAVS)

#### **2.1.2 Prévoyance professionnelle**

En matière de prévoyance professionnelle, sont soumis à l'assurance obligatoire les salariés qui perçoivent d'un même employeur un salaire annuel supérieur à 24'120 francs. Tout employeur occupant des salariés soumis à l'assurance obligatoire doit être affilié à une institution de prévoyance professionnelle; quant aux salariés qui ne sont pas soumis à l'assurance obligatoire, ils peuvent se faire assurer à titre facultatif auprès d'une institution de prévoyance. L'affiliation obligatoire à une institution de prévoyance professionnelle est donc à considérer comme un cas d'exception pour la problématique du chèque service, le salaire annuel perçu auprès d'un même employeur dépassant rarement le montant de 24'120 francs.

Le montant de la contribution de prévoyance professionnelle se calcule à partir du revenu déterminant de l'employé. La contribution de l'employeur doit être au moins égale à celle du salarié. L'employeur est débiteur de la totalité des cotisations (part patronale et part salariale) envers l'institution



de prévoyance, et déduit la part salariale du salaire de l'employé. Le rythme de paiement des cotisations dépend du règlement de l'institution de prévoyance.

### **2.1.3 Assurance-accidents**

Les salariés sont obligatoirement assurés contre les accidents. Les contrats d'assurance peuvent être conclus par l'employeur avec une institution d'assurance soumises à la loi sur la surveillance des assurances (LSA) ou une caisse-maladie. Les prestations d'assurance sont en principe allouées en cas d'accident professionnel, d'accident non professionnel et de maladie professionnelle. Les employés occupés à temps partiel moins de huit heures par semaine chez un même employeur ne sont toutefois pas assurés contre les accidents non professionnels.

Les primes d'assurance-accidents sont fixées par les assureurs en pour mille du gain assuré. Elles se composent de primes nettes correspondant au risque et de compléments destinés aux frais administratifs, aux frais de prévention des accidents et des maladies professionnelles. Pour les ménages, le taux de prime nette s'élève à 4,65 pour mille. Pour chaque période d'assurance, la prime minimale s'élève toutefois à 100 francs pour chaque branche.

Les primes de l'assurance obligatoire contre les accidents et maladies professionnels sont à la charge de l'employeur. Celles de l'assurance obligatoire contre les accidents non professionnels sont en principe à la charge de l'employé. L'employeur est débiteur de la totalité des primes envers l'assurance-accidents; il déduit la part du salarié de son salaire. Les primes pour chaque exercice annuel sont payables d'avance.

Pour les employés du service de maison, les employeurs peuvent convenir avec les assureurs de régler leurs comptes aux mêmes intervalles, selon les mêmes règles et au moyen des mêmes pièces que pour l'assurance vieillesse et survivants.

## **2.2 Partage actuel des obligations et tâches des acteurs concernés**

### **2.2.1 Obligations et tâches de l'employeur**

Dans la situation actuelle, l'employeur est tenu de prendre en charge les tâches suivantes:

- Le calcul des cotisations sociales (part patronale, part salariale) et des primes d'assurance

- La déduction des cotisations sociales et des primes d'assurance du salaire de l'employé
- Le paiement du salaire à l'employé
- L'établissement d'un décompte global des cotisations et des primes dues pour les assurances sociales et la fourniture aux assurances sociales d'informations concernant relations de travail individuelles (salaire, identité des employés)
- Le paiement à la caisse de compensation, à l'assureur et éventuellement à une institution de prévoyance professionnelle des cotisations paritaires et des primes d'assurance

### **2.2.2 Employé**

Actuellement, l'obligation de paiement des cotisations sociales et des primes d'assurance-accidents est déléguée à l'employeur sauf dans des cas particuliers (employeurs non soumis à l'obligation de cotisation aux assurances sociales)

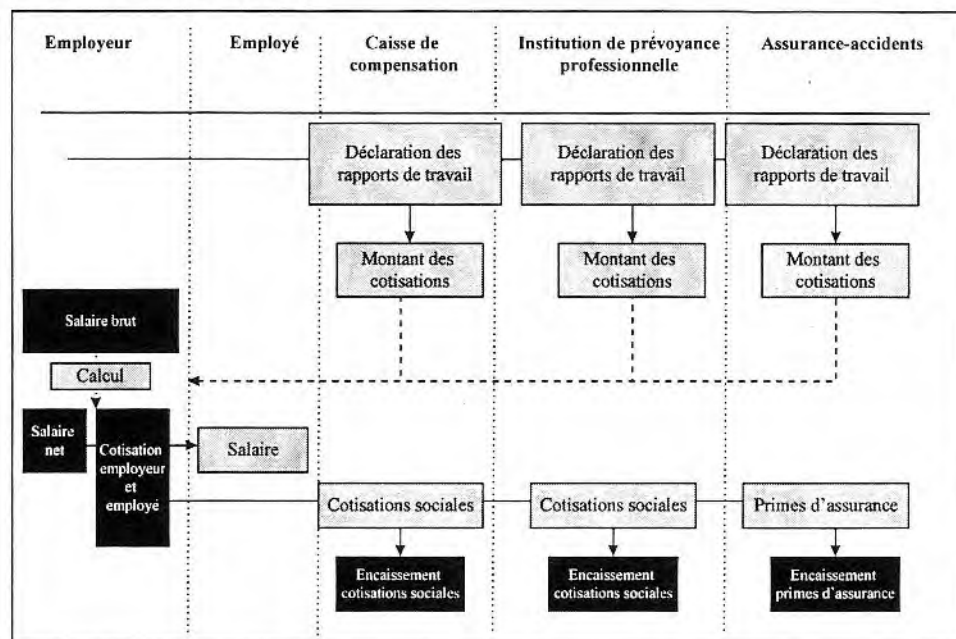
### **2.2.3 Assurances sociales**

Dans la situation actuelle, les caisses de compensation, institutions de prévoyance professionnelle et assureurs prennent en charge les tâches suivantes:

- L'ouverture de comptes individuels pour les assurés (sauf pour l'assurance-accidents)
- L'établissement de décomptes individuels (sauf pour l'assurance-accidents)
- La vérification des données fournies par l'employeur
- L'encaissement des cotisations paritaires et des primes d'assurance
- La répartition des paiements sur les comptes individuels (sauf pour l'assurance-accidents)

### 2.2.4 Relations entre employeur, employé et assurances sociales

Les relations entre employeur, employé et assurances sociales peuvent être schématiquement résumées selon le graphique suivant (une description détaillée des processus impliqués par la cotisation aux assurances sociales se trouve en *Annexe I*).



Il est à noter que dans le cas de relations simplifiées entre employeur, employé et assurances sociales, l'assurance-accidents peut être décomptée auprès de la caisse de compensation. L'affiliation à la prévoyance professionnelle est par ailleurs à considérer comme un cas d'exception pour les emplois domestiques.

### **3 Expériences cantonales et française de "chèque-service"**

Une solution "chèque-service", ainsi nommée en référence à la solution française du Chèque Emploi Service, a pour objectif l'introduction d'un système simplifié de cotisation aux assurances sociales et de règlement des primes d'assurance-accidents dans le cadre de l'emploi domestique.

Le présent chapitre examine d'une part les études préliminaires à l'introduction d'un "chèque-service" réalisées en Suisse à l'échelon cantonal, ainsi que l'expérience de la France, qui a introduit en 1994 un service de règlement par chèque dans le cadre des emplois domestiques. La solution française ne peut être appliquée directement à la situation helvétique du fait des modalités différentes de perception des contributions sociales dans ces deux pays, mais offre des perspectives intéressantes pour la concrétisation d'un système propre à la Suisse.

#### **3.1 Etudes cantonales concernant le "chèque-service"**

L'introduction d'un Chèque Service a déjà fait l'objet d'études cantonales. Ces démarches n'ont toutefois pas abouti pour l'instant à la création d'un "chèque-service" cantonal.

- Le Canton de Neuchâtel a envisagé dès 1996 la création d'un chèque-service. Le rapport établi en avril 1996 par un service interne du Canton conclut que la multiplicité des partenaires à impliquer rend la mise en oeuvre d'un dispositif de chèque service sur le modèle français malaisée. En 1999, un groupe de travail chargé des mesures visant à lutter contre le travail au noir a été constitué. Il s'est notamment penché sur la question du "chèque-service".
- Dans le Canton de Genève, une proposition de motion a été déposée en avril 1999, qui invite le Conseil d'Etat à mettre en place un chèque emploi-service tel que proposé par le conseil économique et social dans son rapport no 2 de décembre 1995. Le rapport du Conseil économique et Social propose en particulier l'introduction d'un chèque emploi service tenant lieu de contrat de travail et de fiche de paie, et assorti d'un volet social. Il envisage également des mesures d'incitations annexes (subventions).

### **3.2 Expérience française du Chèque Emploi Service**

#### **3.2.1 Aperçu général**

En 1994, le Ministère du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle a institué en France le Chèque Emploi Service (Décret du 10 novembre 1994). Les partenaires sociaux ont été associés à la création de ce système de paiement et de règlement des cotisations sociales. L'Union pour le recouvrement des cotisations de sécurité sociale et d'allocations familiales (URSSAF), Centre National de traitement du Chèque Emploi Service, situé à Saint-Etienne, assume la gestion administrative du chèque.

Le Chèque Emploi Service permet de régler les salaires des personnes employées dans le cadre des emplois familiaux, soit tous les emplois qui relèvent de la convention nationale des employés de maison (par exemple travaux de jardinage, repassage, travaux de ménage, aide scolaire ou encore aide à domicile). Le Chèque Service ne s'applique pas aux employeurs personnes morales, non plus qu'aux emplois ouvrant droit aux prestations familiales telle l'allocation de garde d'enfant à domicile (AGED), ou l'allocation mensuelle d'aide à la famille pour l'emploi d'une assistante maternelle agréée (AFEAMA), aux emplois occasionnels d'ouvriers du bâtiment ou de secrétariat, ou encore aux employés au pair.

L'employeur et l'employé doivent s'être accordés sur l'utilisation du chèque service, qui constitue une modalité particulière à la déclaration à l'URSSAF. A défaut d'accord, la déclaration à l'URSSAF s'effectue selon les modalités normales en vigueur.

#### **3.2.2 Prestations offertes par le Chèque Emploi Service**

Le "Chèque Emploi Service" français offre les prestations suivantes:

- Moyen de paiement entre employeur et employé
- Contrat de travail, dans les cas où la durée hebdomadaire du travail n'excède pas huit heures ou l'emploi ne dépasse pas 4 semaines consécutives à plein-temps
- Déclaration à l'URSSAF
- Base pour le calcul des cotisations sociales (par l'URSSAF)
- Base pour l'établissement d'un bulletin de salaire pour l'employé (par l'URSSAF)
- Base pour l'établissement d'une attestation fiscale pour l'employeur (par l'URSSAF)

### 3.2.3 Tâches de l'URSSAF

L'URSSAF, centre national du traitement du chèque service, est chargé de la gestion et de l'organisation du système Chèque Emploi Service

- il gère les chéquiers
- il calcule les cotisations sociales de l'employeur
  - calcul des cotisations
  - débit du compte de l'employeur
  - fourniture d'un relevé à l'employeur
- il déclare les employés aux institutions d'assurance sociales
- il fournit des attestations d'emploi aux employés, qui tiennent lieu de fiche de paie
- il fournit des attestations fiscales aux employeurs

L'URSSAF est soutenu dans sa tâche en particulier par les associations d'aide à domicile, qui assurent la promotion et structuration de l'offre et par les offices de paiement (banque, poste), qui assurent la diffusion des chéquiers.

Une description détaillée des tâches des acteurs impliqués dans le système Chèque Emploi Service se trouve en *Annexe 2* du présent rapport.

### 3.2.4 Incitations à recourir au Chèque Emploi Service

Le Chèque Emploi Service a été mis en oeuvre avec l'objectif de combattre le travail au noir. Un système d'incitations élaboré vise à inciter employeurs et employés à la déclaration de la relation de travail et au recours au chèque.

Les incitations mises en place pour l'employeur sont en particulier les suivantes:

- Avantages du travail déclaré
  - risques de sanction en cas de non déclaration des rapports de travail
  - couverture du salarié en cas d'accident de travail
- Transparence du système Chèque Emploi Service
  - simplicité du fonctionnement du Chèque Emploi Service
  - informations supplémentaires mises à disposition (quant aux conventions de salaire, SMIC)
- Coût. Les frais de gestion des chéquiers, coûts administratifs sont à charge de l'Etat



- Réduction d'impôt. La réduction d'impôt est égale à 50% du montant total salaire et cotisations sociales versé dans l'année à concurrence d'un plafond de FF 45'000
- En plus: deux modules de cotisations sociales sont proposés, selon le salaire réel ou sur base forfaitaire (cotisation sociale minimale)
- En plus: exonération des cotisations patronales de sécurité sociale pour certaines catégories d'employeurs (+ de 70 ans, personnes dépendantes, personnes ayant un enfant au bénéfice d'une allocation d'éducation spécialisée)

Les incitations à l'utilisation du Chèque Emploi Service pour l'employé touchent en particulier aux avantages du travail déclaré:

- Le salarié bénéficie de l'ensemble des droits sociaux (assurance maladie, indemnités de chômage, retraite et prévoyance)
- Le salarié est couvert en cas d'accident de travail
- Le salaire correspond aux conventions collectives, il doit au minimum être égal au SMIC plus 10% indemnités de vacances

## **4 Variantes examinées et évaluation des variantes**

### **4.1 Caractéristiques et exigences d'une solution "chèque-service"**

La solution "chèque-service" à introduire à l'échelon fédéral doit offrir, dans le cadre de l'emploi domestique, un système simplifié de cotisation aux assurances sociales et de règlement des primes d'assurance-accidents. Dans le cadre d'un "chèque-service", certaines tâches de l'employeur, respectivement des assurances sociales peuvent être déléguées à une ou plusieurs institutions tierces afin de réaliser l'objectif de simplification susmentionné.

A la lumière de l'analyse de la situation actuelle ainsi que de l'examen de la solution française et des études cantonales existantes, un catalogue d'exigences a été établi à l'égard de l'institution tierce (ou des institutions tierces) qui serait chargée de la gestion du "chèque service". Ces exigences sont les suivantes:

- Etablissement et gestion des dossiers employeurs/employés pour le compte des différentes assurances sociales
- Etablissement des cotisations sociales paritaires à payer pour le compte de l'employeur
- Paiement du salaire à l'employé
- Débit du salaire de l'employé du montant des cotisations sociales et des primes de l'assurance-accident
- Encaissement des cotisations sociales et des primes pour le compte des différentes assurances sociales
- Etablissement d'attestations pour l'employeur et l'employé
- Déclaration de paiement des cotisations sociales et des primes de l'employeur/employé aux assurances sociales
- Versement des cotisations et des primes aux assurances sociales

Dans le cadre de l'analyse des exigences, un certain nombre de questions ont été laissées pendantes, qui pour les unes ont trouvé leur réponse lors de la conception et l'évaluation des variantes (voir chapitres 6.1 et 6.2 du présent rapport), pour les autres devront être examinées lors de la mise en oeuvre de la solution retenue:

- L'existence physique d'un chèque comme moyen de paiement.

- L'introduction de solutions permettant une égalité de cotisation dans le cas d'un travail à plein-temps et de plusieurs emplois à temps partiel.
- La compatibilité de la solution avec une simplification de la perception de l'imposition à la source pour les employés soumis à ce mode de perception.
- La compatibilité de la solution avec une simplification du régime des allocations familiales (les allocations familiales sont du ressort des cantons).
- L'introduction dans la solution de certaines obligations de l'employeur selon les termes du contrat de travail (indemnités vacances en particulier).

#### **4.2 Résultats de l'expertise juridique**

Les résultats intermédiaires de l'expertise déjà citée réalisée par Thomas Gächter ont souligné les exigences et contraintes juridiques à la réalisation d'un "chèque-service". Parmi les éléments déjà disponibles de cette expertise sont à retenir en particulier:

- La législation ne pose pas d'opposition fondamentale à une représentation de l'employeur par un tiers dans l'accomplissement du paiement du salaire comme du retrait et règlement des cotisations sociales.
- La prise en charge du rôle d'institution tierce par les caisses de compensation AVS pourrait se faire sans grandes modifications du cadre juridique en vigueur
- La prise en charge du rôle d'institution tierce par les institutions de prévoyance ou par les assureurs-accidents se heurte à des obstacles juridiques beaucoup plus importants.
- La caisse de compensation apparaît de ce fait comme l'instance le plus à même de jouer le rôle d'institution tierce.

Sur la base des contraintes juridiques mises en évidence par l'expertise Gächter, et compte tenu des compétences spécifiques nécessaires à la gestion du "chèque-service", il est apparu au cours de cette étude de faisabilité que l'institution tierce devait être une caisse de compensation AVS. Les caisses de compensation cantonales seraient particulièrement indiquées pour effectuer les tâches liées au "chèque-service", mais la possibilité d'offrir ce service peut être ouverte également aux caisses professionnelles. Dans la suite de ce rapport, on ne se référera dès lors plus à la notion d'institution tierce, mais à la notion de caisse de compensation.

#### 4.3 Variantes examinées

En tenant compte des résultats de l'expertise juridique, quatre variantes d'organisation du "chèque-service" ont été identifiées et évaluées. A ce stade exploratoire, il n'a pas encore été tenu compte du processus particulier concernant les primes d'assurance-accidents, repris au chapitre 5. Le terme de cotisations sociales couvre aussi dans ce chapitre les primes à l'assurance-accidents. La description des processus de chaque variante se trouve en *Annexe 3*.

##### 4.3.1 Variante 1: Solution avec chèque, paiement d'un salaire brut à l'employé

La variante 1 prévoit que l'employeur verse à l'employé un salaire brut sous forme de chèque. L'employé encaisse le chèque auprès d'un office de paiement (institution bancaire, office postal), lequel effectue la retenue des cotisations sociales de l'employé et lui verse un salaire net, puis se charge d'acheminer les cotisations sociales de l'employé à la caisse de compensation. La caisse de compensation a pour tâche de calculer les cotisations sociales pour l'employeur et l'employé, d'encaisser les cotisations sociales de l'employé (versées par la banque ou poste) et celles de l'employeur (par exemple débitées d'un compte bancaire de l'employeur), d'établir une confirmation pour l'employeur et l'employé, enfin de reverser les cotisations aux assurances sociales concernées.

Les acteurs impliqués prennent en particulier en charge les tâches suivantes:

1. Employeur:

- Déclaration des rapports de travail
- Paiement du salaire brut à l'employé (par chèque)

2. Employé:

- Encaissement du chèque auprès de la banque resp. poste

3. Office de paiement (institution bancaire, office postal):

- Formulaire d'inscription
- Retenue des cotisations sociales de l'employé
- Versement du montant salaire net à l'employé
- Versement des cotisations sociales de l'employé à la caisse de compensation

4. Caisse de compensation:

- Calcul des cotisations sociales
- Encaissement des cotisations sociales de l'employé (banque/poste), recouvrement de celles de l'employeur (liaison bancaire) et répartition aux assurances concernées
- Confirmation à l'employeur et à l'employé

5. Liaison bancaire de l'employeur:

- Versement des cotisations sociales de l'employeur

**4.3.2 Variante 2: Solution avec chèque, paiement d'un salaire net à l'employé**

La variante 2 prévoit que l'employeur verse à l'employé un salaire net sous forme de chèque et établisse parallèlement au chèque un volet social contenant les informations nécessaires au calcul détaillé des cotisations. Lors de l'encaissement du chèque par l'employé, le volet social est remis à l'office de paiement, qui le transmet à la caisse de compensation. La caisse de compensation prend en charge le calcul des cotisations sociales de l'employeur comme de l'employé et les débite du compte de l'employeur, elle reverse les cotisations aux assurances sociales concernées et établit enfin une confirmation pour l'employeur et l'employé.

Les acteurs impliqués prennent en particulier en charge les tâches suivantes:

1. Employeur:

- Paiement du salaire net à l'employé (par chèque)
- Etablissement d'un volet social

2. Employé:

- Encaissement du chèque auprès de la banque resp. poste

3. Office de paiement (institution bancaire, office postal):

- Versement du montant salaire net à l'employé
- Transmission du volet social à l'office de compensation

4. Caisse de compensation:

- Calcul des cotisations sociales (employeur/employé)

- Recouvrement des cotisations sociales de l'employeur/employé (liaison bancaire de l'employeur) et répartition aux assurances concernées
- Confirmation à l'employeur et à l'employé

5. Liaison bancaire de l'employeur:

- Versement des cotisations sociales employeur/employé

#### **4.3.3 Variante 3: Solution avec quittance de paiement, paiement d'un salaire brut à l'employé**

La variante 3 prévoit que l'employeur verse à l'employé un salaire brut sous forme de quittance de paiement et établit parallèlement un volet social contenant les informations nécessaires au calcul détaillé des cotisations. L'employé remet la quittance de paiement à la caisse de compensation, qui calcule les cotisations sociales de l'employeur comme de l'employé. La caisse de compensation procède au paiement du salaire net de l'employé (p.ex. auprès d'une liaison bancaire de l'employé, par recouvrement par ex. auprès d'une liaison bancaire de l'employeur) et à l'encaissement des cotisations de l'employeur (p.ex. auprès d'une liaison bancaire de l'employeur). Elle reverse les cotisations aux assurances sociales concernées et établit une confirmation pour l'employeur et l'employé.

Les acteurs impliqués prennent en particulier en charge les tâches suivantes:

1. Employeur:

- Paiement du salaire brut à l'employé (quittance de paiement)
- Etablissement d'un volet social
- (éventuellement) Remise de la quittance de paiement et volet social à l'office de compensation

2. Employé:

- (éventuellement) Remise du chèque à l'office de compensation

3. Caisse de compensation:

- Calcul des cotisations sociales (employeur/employé)
- Paiement du salaire net à l'employé par recouvrement auprès de l'employeur (liaisons bancaires de l'employé et de l'employeur)



- Recouvrement des cotisations sociales de l'employeur (liaison bancaire de l'employeur)
  - Répartition aux assurances concernées
  - Confirmation à l'employeur et à l'employé
4. Liaison bancaire de l'employeur:
- Versement de la cotisation employeur
  - Versement du salaire net (liaison bancaire de l'employé)
5. Liaison bancaire de l'employé:
- Crédit du compte de l'employé du montant du salaire net

#### **4.3.4 Variante 4: Solution sans chèque, paiement d'un salaire net à l'employé**

La variante 4 prévoit que l'employeur verse à l'employé un salaire net (p.ex. cash) et établit parallèlement un volet social contenant les informations nécessaires au calcul détaillé des cotisations. Le volet social est remis soit par l'employeur, soit par l'employé à la caisse de compensation. La caisse de compensation prend en charge le calcul des cotisations sociales et primes de l'employeur comme de l'employé et les débite du compte de l'employeur, elle reverse les cotisations et primes aux assurances sociales concernées et établit enfin une confirmation pour l'employeur et l'employé.

Les acteurs impliqués prennent en particulier en charge les tâches suivantes:

1. Employeur :
  - Paiement du salaire net à l'employé
  - Etablissement d'un volet social
  - Envoi du volet social à l'office de compensation
2. Employé :
  - (éventuellement) Envoi du volet social à l'office de compensation
3. Caisse de compensation:
  - Calcul des cotisations sociales (employeur/employé)

- Recouvrement des cotisations sociales de l'employeur/employé (liaison bancaire de l'employeur) et répartition aux assurances concernées
- Confirmation à l'employeur et à l'employé

4. Liaison bancaire de l'employeur:

- Versement de la cotisation employeur/employé

#### 4.4 Evaluation des variantes

Les quatre variantes ont fait l'objet d'une évaluation sur la base d'une analyse des besoins des acteurs impliqués, qui fournit un jugement quantifié et transparent sur la base d'une pondération en fonction de critères d'évaluation définis. L'appréciation prend en compte, dans le sens d'une pesée des intérêts, les besoins de l'OFAS, des assurances sociales, de l'employeur et de l'employé, ainsi que des offices de paiement (sollicités dans le cas d'une solution avec chèque). Dix-sept critères au total ont été pris en compte (pour le catalogue des critères, se reporter à l'*Annexe 4*).

Pour chaque variante, le degré d'accomplissement des objectifs correspondant à chaque critère a été évalué selon une échelle allant de 1 à 5. Les résultats ont été ensuite agrégés par acteur et agrégés globalement (pour la pondération et le classement des variantes, voir l'*Annexe 5*). L'évaluation des quatre variantes a été effectuée par EYC.

Les forces et faiblesses de chaque variante ont également été appréciées individuellement. Les chapitres 5.4.1 à 5.4.4 du présent rapport détaillent cette évaluation individuelle.

##### 4.4.1 Forces et faiblesses de la variante 1: Solution avec chèque, paiement d'un salaire brut à l'employé

###### 1. Besoins de l'OFAS

- La variante n'est pas compatible avec le cadre juridique (lois et ordonnances) actuel et demande une modification législative
- Le transit des données personnelles de l'employeur et l'employé par un office de paiement demande une assurance de respect de la confidentialité de la part de cette institution
- L'efficacité et l'efficacités sont affaiblies par le nombre d'interfaces entre offices de paiement et office de compensation, la flexibilité du système paraît difficilement assurée

- Le coût d'introduction du système est grevé en termes financiers par la nécessité de production de chèques, et demande par ailleurs que des négociations soient engagées avec les offices de paiement. Le coût permanent du système est alourdi par les coûts administratifs liés au chèque

#### 2. *Besoins des assurances sociales*

- L'encaissement séparé des cotisations patronales et salariales augmente le nombre de transactions (alourdissement du système pour la caisse de compensation).
- Le règlement des cotisations aux assurances sociales par les offices de paiement (banque, poste) devrait assurer une rapidité élevée dans les paiements, l'encaissement de la cotisation employeur suppose un temps plus élevé et un nombre plus important d'interfaces
- Le risque d'erreur est accru par le nombre élevé de transactions ; les rôles de l'office de paiement d'une part, et de la caisse de compensation d'autre part, dans le calcul et encaissement des cotisations a aussi un impact négatif sur la sécurité du système pour les assurances sociales

#### 3. *Besoins de l'employeur*

- Le recours au paiement par chèque ne correspond pas aux modes de paiement généralement en usage lors du travail domestique
- La déclaration des rapports de travail auprès d'un office postal respectivement d'une banque est positif en terme de proximité et d'interface unique pour l'employeur, un conseil professionnalisé fait cependant défaut
- Le chèque peut entraîner des coûts supplémentaires pour l'employeur (selon le système de financement mis en place), l'investissement en temps est minimum pour l'employeur (uniquement une première déclaration et paiement d'un salaire brut)
- Le paiement d'un salaire brut offre à l'employeur une plus grande sécurité quant aux montants totaux à déboursier du fait du rapport de travail qu'un paiement par salaire net

#### 4. *Besoins de l'employé*

- Le recours au paiement par chèque ne correspond pas aux modes de paiement généralement en usage lors du travail domestique
- La relation unique avec un office postal respectivement une banque est positive en terme de proximité et d'interface unique pour l'employé, un conseil professionnalisé fait cependant défaut

- L'encaissement auprès d'un office de paiement constitue un coût en temps et une complication pour l'employé
- La nécessité d'encaisser le chèque est synonyme d'écoulement d'un certain laps de temps entre l'exécution de la prestation et le paiement du salaire de l'employé
- La remise du chèque à un office de paiement offre à l'employé une assurance relativement élevée (par rapport à la variante 4) que les cotisations seront versées à la caisse de compensation; la multiplication des parties au processus d'encaissement des cotisations complique cependant le dépistage du fautif en cas d'erreur

#### *5. Besoins des offices de paiement*

- Les interfaces pour l'office de paiement sont plus nombreux que dans la variante 2, la simplicité et la transparence sont moindres que dans cette dernière variante
- L'office de paiement effectue le calcul du salaire net pour l'employeur, entraînant des coûts plus élevés que dans la variante 2

### **4 .4 .2 Forces et faiblesses de la variante 2: Solution avec chèque, paiement d'un salaire net à l'employé**

#### *1. Besoins de l'OFAS*

- La variante n'est pas compatible avec le cadre juridique (lois et ordonnances) actuel et demande une modification législative
- Le transit des données personnelles de l'employeur et l'employé par une institution tierce (banque, poste) demande une assurance de respect de la confidentialité de la part de ces institutions
- L'efficacité et l'efficacités sont affaiblies par le nombre d'interfaces entre l'office de paiement et la caisse de compensation mais moins que dans la variante 1
- Le coût d'introduction du système est grevé en termes financiers par la nécessité de production de chèques, et demande par ailleurs que des négociations soient engagées avec les offices de paiement (banques, poste).
- Le coût permanent de fonctionnement du système est grevé en termes financiers par les coûts administratifs liés au chèque

## *2. Besoins des assurances sociales*

- Les cotisations de l'employeur et de l'employé sont prélevées auprès de la liaison bancaire de l'employeur, le paiement d'un salaire net augmente la simplicité et sécurité pour les assurances sociales (nombre moins élevé de transactions, moindre risque d'erreurs)
- Le règlement des cotisations de l'employé aux assurances sociales par les offices de paiement (banques ou postes) dès encaissement du chèque devrait assurer une rapidité élevée dans les paiements
- Les rôles de l'office de paiement d'une part, et de la caisse de compensation d'autre part, dans le calcul et encaissement des cotisations a un impact négatif sur la sécurité du système pour les assurances sociales (p.ex. en cas d'erreur)

## *3. Besoins de l'employeur*

- Le recours au paiement par chèque ne correspond pas aux modes de paiement généralement en usage lors du travail domestique
- La déclaration des rapports de travail auprès d'un office postal respectivement d'une banque est positif en terme de proximité et d'interface unique pour l'employeur, un conseil professionnalisé fait cependant défaut
- Le chèque peut entraîner des coûts supplémentaires pour l'employeur (selon le système de financement mis en place), l'investissement en temps est augmenté pour l'employeur du fait de la nécessité d'effectuer une approximation du rapport entre montants de salaire net et de salaire brut
- Le paiement d'un salaire net amène pour l'employeur une certaine insécurité quant aux montants totaux à déboursier du fait du rapport de travail

## *4. Besoins de l'employé*

- Le recours au paiement par chèque ne correspond pas aux modes de paiement généralement en usage lors du travail domestique
- La relation unique avec un office de paiement est positive en termes de proximité et d'interface unique pour l'employé, un conseil professionnalisé fait cependant défaut



- L'encaissement auprès d'un office de paiement constitue un coût en temps et une complication pour l'employé
- La nécessité d'encaisser le chèque est synonyme d'écoulement d'un certain laps de temps entre exécution de la prestation et paiement du salaire de l'employé
- La remise du chèque à un office de paiement offre à l'employé une assurance relativement élevée (par rapport à la variante 4) que les cotisations seront versées à la caisse de compensation ; la multiplication des parties au processus d'encaissement des cotisations complique le dépistage du fautif en cas d'erreur

#### 5. *Besoins des offices de paiement*

- Les interfaces pour l'office de paiement sont moins nombreux que dans la variante 1: L'office de paiement fait uniquement office d'agent de liaison avec l'office de compensation, les exigences posées à l'office de paiement sont de ce fait moins élevées que dans la variante 1

### 4.4.3 **Forces et faiblesses de la variante 3: Solution avec quittance de paiement, paiement d'un salaire brut à l'employé**

#### 1. *Besoins de l'OFAS*

- La variante n'est pas compatible avec le cadre juridique (lois et ordonnances) actuel et demande une modification législative
- Le nombre d'acteurs est peu élevé, toutefois les interfaces restent nombreux; la rapidité de paiement de l'employé risque de n'être pas assurée de ce fait
- Le coût d'introduction est grevé par les modifications législatives nécessaires, la caisse de compensation prenant en charge le calcul et paiement du salaire net de l'employé pour le compte de l'employeur

#### 2. *Besoins des assurances sociales*

- Le nombre d'interfaces et transactions est plus élevé que dans la variante 2 (pas de groupement des chèques par l'office de paiement, cotisations de l'employeur et de l'employé prélevées séparément)
- La rapidité de règlement des cotisations est largement gérée par la caisse de compensation
- La responsabilité centrale de l'office de paiement assure une sécurité plus grande que dans les variantes 1 et 2, les responsabilités sont clairement définies (p.ex. en cas d'erreur)



### *3. Besoins de l'employeur*

- La déclaration des rapports de travail centralisée auprès de la caisse de compensation assure un conseil professionnalisé de l'employeur, la proximité géographique peut être assurée par les guichets communaux de la caisse de compensation
- L'investissement en temps est réduit pour l'employeur du fait du paiement d'un salaire brut
- Le paiement d'un salaire brut offre à l'employeur une plus grande sécurité quant aux montants totaux à déboursier

### *4. Besoins de l'employé*

- La déclaration des rapports de travail centralisée auprès de la caisse de compensation assure un conseil professionnalisé de l'employé, la proximité géographique peut être assurée par les guichets communaux de la caisse de compensation
- Le temps qui s'écoule entre l'exécution de la prestation et le paiement effectif de l'employé serait à examiner en détail, ce temps est toutefois nettement le plus long parmi les variantes envisagées
- La remise du chèque à la caisse de compensation offre à l'employé une assurance relativement élevée (par rapport à la variante 4) que les cotisations seront effectivement versées par l'employeur; le paiement retardé du salaire et le passage par plusieurs interfaces est cependant entaché d'un risque pour l'employé

### *5. Besoins des offices de paiement*

- Les tâches des offices de paiement se limitent à leurs activités traditionnelles de crédit et débit de comptes

## **4.4.4 Forces et faiblesses de la variante 4: Solution sans chèque, paiement d'un salaire net à l'employé**

### *1. Besoins de l'OFAS*

- La variante n'est pas compatible avec le cadre juridique (ordonnances) actuel et demande une modification des ordonnances, ainsi qu'une modification législative permettant d'assurer le financement des tâches supplémentaires de la caisse de compensation
- Le nombre d'acteurs et d'interfaces peu élevé assure l'efficience et l'efficacité du système

- Le coût d'introduction est minimum, il s'agit d'une adaptation incrémentale du système actuel

#### 2. *Besoins des assurances sociales*

- Le nombre d'interfaces et transactions est limité, comparable ou supérieur à la variante 2 (pas de groupement des cotisations par l'office de paiement, cotisations de l'employeur et de l'employé prélevées ensemble)
- La rapidité de règlement des cotisations est largement gérée par la caisse de compensation
- La responsabilité centrale de l'office de paiement assure une sécurité plus grande que dans les variantes 1 et 2, les responsabilités sont clairement définies (par exemple en cas d'erreur)

#### 3. *Besoins de l'employeur*

- La déclaration des rapports de travail centralisée auprès de la caisse de compensation assure un conseil professionnalisé de l'employeur, la proximité géographique peut être assurée par les guichets communaux de la caisse de compensation
- L'investissement en temps est augmenté pour l'employeur du fait de la nécessité d'effectuer une approximation du rapport entre montants de salaire net et de salaire brut
- Le paiement d'un salaire net amène pour l'employeur une certaine insécurité quant aux montants totaux à déboursier du fait du rapport de travail

#### 4. *Besoins de l'employé*

- La déclaration des rapports de travail auprès de la caisse de compensation assure un conseil professionnalisé de l'employeur, la proximité géographique peut être assurée par les guichets communaux de la caisse de compensation
- Le temps qui s'écoule entre l'exécution de la prestation et le paiement effectif de l'employé est minimum, le paiement peut être effectué cash par l'employeur
- L'absence de chèque à remettre à une institution tierce peut grever l'assurance que la déclaration des rapports de travail a lieu et que les cotisations sont versées; des mesures annexes peuvent être envisagées pour remédier à ce problème

### 5. Besoins des offices de paiement

- Les tâches des offices de paiement se limitent à leurs activités traditionnelles de crédit et débit de comptes

#### 4.4.5 Classement des variantes

Le classement des variantes obtenu sur la base de l'évaluation est le suivant:

- Rang 1 : Variante 4
- Rang 2 : Variante 3
- Rang 3 : Variante 2
- Rang 4 : Variante 1

L'évaluation réalisée amène les remarques suivantes:

- Les variantes 1 et 2, qui supposent l'introduction d'un chèque, sont clairement les moins avantageuses. Les variantes avec chèque se caractérisent par:
  - un coût d'introduction élevé, en particulier du fait de la nécessité de négociations avec les offices de paiement et de modifications législatives,
  - un coût permanent élevé en raison des frais d'impression et de gestion des chèques en particulier,
  - une faible efficacité et efficacité du fait des interfaces nombreux impliqués par le système et de sa complexité. La variante 2 est toutefois de ce point de vue plus efficace et efficace que la variante 1,
  - un paiement de l'employé complexe et relativement lent du fait du règlement par chèque. Il est à souligner par ailleurs que l'usage du chèque comme moyen de paiement entre employeur et employé est peu répandu en Suisse,
  - les variantes avec chèque auraient cependant l'avantage de la simplicité pour l'employeur et d'une sécurité élevée pour l'employé.
- La variante 3, qui suppose l'introduction d'un quittance de paiement peut être considérée comme une version simplifiée des variantes avec chèque éliminant le rôle intermédiaire de l'office de paiement. La variante 3 se caractérise par:
  - un coût d'introduction élevé du fait de la nécessité de modifications législatives permettant à la caisse de compensation de prendre en charge le paiement de l'employé,

- un nombre d'acteurs impliqués moins élevés que dans les variantes 1 et 2, mais des interfaces néanmoins nombreux, et une efficacité et efficacité insatisfaisantes pour ce qui est de la simplicité, rapidité et flexibilité des processus (en particulier, concernant le paiement du salaire à l'employé),
- un paiement de l'employé complexe et lent du fait qu'il est réalisé par la caisse de compensation après le calcul et la retenue du montant des cotisations,
- la variante 3 offre cependant l'avantage d'une sécurité élevée pour l'employeur, l'employé et pour les assurances sociales; elle est supérieure aux variantes 1 et 2 en matière de coûts de fonctionnement surtout, ainsi que de par sa clarté dans les responsabilités (pas d'office de paiement comme interface supplémentaire).
- La variante 4 apparaît supérieure aux autres variantes sur presque tous les points. Ses avantages sont en particulier:
  - le faible coût d'introduction et de fonctionnement du système, qui est une adaptation incrémentale du système actuel,
  - l'efficacité et efficacité du système dans son ensemble (minimisation des acteurs et interfaces),
  - la rapidité de paiement pour l'employé et l'adéquation du mode de paiement aux usages actuels (le paiement peut par exemple aussi être effectué cash),
- Les désavantages de la variante 4 sont surtout la nécessité pour l'employeur d'effectuer une approximation de la relation entre montant de salaire net versé à l'employé et montant de salaire brut, ainsi que la sécurité moindre du système (pour l'employé en particulier) en regard des autres variantes. Ces inconvénients peuvent toutefois être au moins partiellement levés par des mesures appropriées dans le cadre de la mise en oeuvre.

#### **4.5 Recommandation EYC**

Sur la base des analyses menées, nous parvenons à la conclusion qu'une solution sans chèque est la solution à favoriser du point de vue des besoins des acteurs concernés et de sa faisabilité. Nous recommandons de créer les conditions permettant la mise en place de la variante 4.



## 5 Conception détaillée de la variante retenue

### 5.1 Cotisations, assurances et contributions couvertes

La variante retenue, soit la "variante 4: Solution sans chèque, paiement d'un salaire net à l'employé", permet le paiement simplifié des cotisations et primes dues par l'employeur et l'employé dans le cas d'emplois domestiques. Il serait possible d'étendre ce système à d'autres rapports de travail (par exemple emplois dans l'entreprise familiale, dans des organisations à but non lucratif, ...), l'opportunité comme les modalités d'une telle extension devraient toutefois faire l'objet d'une étude complémentaire.

La variante retenue prévoit que la caisse de compensation prenne en charge un rôle d'interface centralisé entre employeur et assurances sociales. Du point de vue de la Confédération, il s'agit d'assurer la coordination par la caisse de compensation de la perception des cotisations et primes suivantes:

- Assurance vieillesse et survivants (AVS)
- Assurance invalidité (AI)
- Allocations pour perte de gain (APG)
- Assurance chômage (AC)
- Assurance-accidents (AA)

L'obligation de cotisation à la prévoyance professionnelle peut être considérée comme un cas exceptionnel dans le cadre des emplois domestiques, c'est pourquoi cette éventualité a été volontairement exclue de l'analyse de faisabilité.

Les institutions concernées par la mise en oeuvre de la solution retenue sont donc d'une part les caisses de compensation cantonales ou exceptionnellement les caisses professionnelles, qui assurent la gestion centralisée des cotisations sociales et, d'autre part, les institutions d'assurance-accidents soumises à la loi sur la surveillance des assurances (LSA) ou les caisses-maladies.

La mise en oeuvre devrait par ailleurs laisser aux cantons la possibilité d'intégrer à la variante retenue des dimensions ressortissant à l'exécution cantonale, soit en particulier:

- Autorisations de main d'oeuvre étrangère
- Allocations familiales



■ Contrat-type de travail

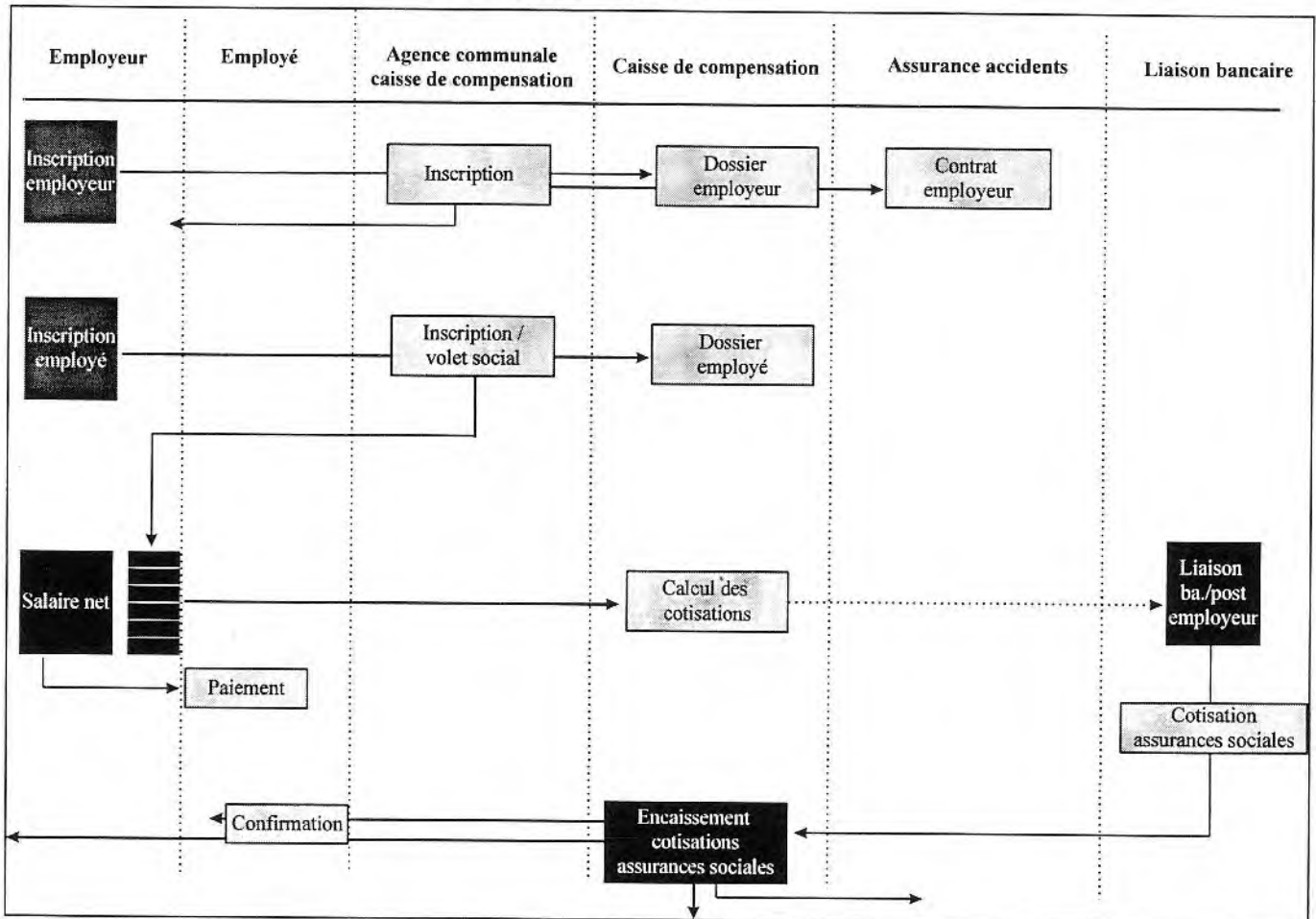
En cas d'intégration de ces dimensions cantonales à la variante retenue sur le plan fédéral, les modalités d'organisation entre la caisse de compensation et les instances cantonales concernées seraient, sous contrainte de la législation fédérale en la matière, de la compétence des cantons.

**5.2 Tâches, obligations et relations des acteurs concernés**

Le chapitre qui suit décrit les relations entre employeur, employé, caisse de compensation et autres assurances sociales, ainsi que les tâches et obligations de chacun de ces acteurs. Les institutions cantonales n'ont pas été incluses dans l'analyse.

La description détaillée des relations entre acteurs impliqués et une analyse des processus futurs se trouvent en *Annexe 6* du présent rapport. En *Annexe 7* se trouvent par ailleurs une description des formulaires à remplir par l'employeur (formulaire d'inscription employeur, formulaire d'inscription employé, et "volet social" rempli à intervalles réguliers par l'employeur).

### 5.2.1 Relations entre employeur, employé, caisse de compensation et autres assurances sociales



### 5.2.2 Obligations et tâches de la caisse de compensation

La variante retenue implique les tâches suivantes pour la caisse de compensation:

- Etablissement de formulaires d'inscription pour l'employeur
- Etablissement de formulaires d'inscription pour chaque employé
- Etablissement et distribution régulière de volets sociaux à l'employeur
- Ouverture et gestion des dossiers employeurs/employés pour le compte des différentes assurances sociales
- Etablissement des cotisations sociales paritaires et primes à payer par l'employeur
- Vérification des données fournies par l'employeur

- Encaissement des cotisations sociales et des primes auprès de l'employeur (pour le compte des différentes assurances sociales)
- Etablissement d'attestations pour l'employeur et l'employé
- Déclaration de paiement des cotisations sociales et des primes de l'employeur/employé aux assurances sociales
- Versement des cotisations et des primes aux assurances sociales

Les tâches complémentaires suivantes pourraient également être confiées à la caisse de compensation:

- Clarification initiale des cotisations obligatoires employeur / employé (en particulier, assurances et impôts concernés, relation salaire brut / salaire net)
- Information quant à l'assurance-accidents, mise à disposition de propositions de contrat d'assurance
- Attestation de salaire pour l'employé, attestation pour l'employeur (impôts)

### **5.2.3 Obligations et tâches de l'employeur**

L'employeur est tenu de prendre en charge les tâches suivantes:

- Inscription de l'employeur auprès de la caisse de compensation
- Inscription de l'employé à la caisse de compensation (chaque employé doit être inscrit nominativement)
- Paiement du salaire net à l'employé
- Etablissement régulier du volet social (heures travaillées, salaire net,...)
- Envoi du volet social à la caisse de compensation (double signature employeur / employé)

### **5.2.4 Employé**

L'employé est tenu en particulier de prendre en charge les tâches suivantes:

- Fourniture des renseignements nécessaires à son inscription à la caisse de compensation
- Vérification des données établies par l'employeur sur le volet social et contre-signature du volet social

### 5.2.5 Assurances sociales

Les assurances sociales sont tenues en particulier de prendre en charge les tâches suivantes:

- Fourniture à la caisse de compensation des renseignements nécessaires à l'établissement des cotisations sociales et primes
- Vérification des cotisations et primes versées par la caisse de compensation

## 5.3 Mesures annexes

### 5.3.1 Mesures d'incitation

Le paiement de charges sociales assorties à l'usage du "chèque-service" induisent tant pour l'employeur que pour l'employé un supplément de coût en regard d'un rapport de travail non déclaré. D'un point de vue économique, dès lors que le taux marginal de cotisation sociale est supérieur à zéro, il existe une incitation positive à recourir au travail non déclaré. Seules des mesures annexes (mesures d'incitation) peuvent contrecarrer ou réduire cette tendance.

De manière analogue au supplément de coût induit par les cotisations sociales, les coûts administratifs qui découlent de la déclaration d'un rapport de travail ont un effet désincitatif sur les parties au contrat de travail. Des mesures annexes sont là encore seules à même de réduire cet effet.

Les mesures annexes dans les domaines suivants permettraient d'inciter l'employeur et l'employé à la déclaration des rapports de travail:

- *Incitations positives.* Réduction du supplément de coût induit par la déclaration du rapport de travail:
  - Incitations fiscales
  - Couverture des frais administratifs supplémentaires liés à l'usage du "chèque-service"
- *Incitations négatives:* contrôles et sanctions, quand bien même un contrôle systématique se heurterait à des difficultés importantes de mise en oeuvre.

Pour une lutte efficace contre le travail au noir ressortant de l'activité occasionnelle de particuliers dans des emplois domestiques, il faudrait donc envisager, en complément à la simplification du système de cotisation qui fait l'objet du présent rapport, l'introduction de mesures en matière fiscale et le renforcement des contrôles existants.

### **5.3.2 Autres mesures annexes**

Une campagne d'information sur le "chèque-service" auprès des employeurs et employés serait une mesure nécessaire au succès de cette nouvelle procédure. L'information devrait porter sur la création de ce nouvel instrument, sur les modalités de son fonctionnement et, le cas échéant, sur les mesures d'incitations intégrées au système.

Il serait nécessaire par ailleurs d'assurer par des fonds publics la couverture des frais administratifs supplémentaires engendrés par ce nouveau système au sein des caisses de compensation.

## Description des annexes

- Annexe 1:** Processus actuels de paiement des cotisations sociales et primes d'assurance-accidents
- Annexe 2:** Processus de paiement des cotisations sociales dans le Chèque Emploi Service français
- Annexe 3:** Description des variantes
- Annexe 4:** Critères d'évaluation des variantes
- Annexe 5:** Pondération et classement des variantes
- Annexe 6:** Processus de paiement des cotisations sociales et des primes d'assurance-accidents dans la variante retenue
- Annexe 7:** Informations contenues dans les formulaires et le volet social





## **Annexe 1: Processus actuels de paiement des cotisations sociales et primes d'assurance-accidents**

### **1.1 Point de vue de l'employeur**

*Processus 1: Contrat de travail employeur/employé (peut aussi se faire oralement)*

- Etablissement d'un contrat de travail par l'employeur
- Accord de l'employé
- Signature du contrat de travail

*Processus 2: Affiliation à une caisse de compensation*

- Demande d'affiliation de l'employeur à une caisse de compensation professionnelle (si l'employeur est affilié à une association professionnelle) ou cantonale

*Processus 3: (Eventuellement) Affiliation à une institution de prévoyance professionnelle*

- Examen de l'obligation d'affiliation de l'employé à une institution de prévoyance professionnelle (comparaison salaire annuel de l'employé et exigences LPP)
- (Eventuellement) Demande d'affiliation de l'employeur à une institution de prévoyance professionnelle
- (Eventuellement) Enregistrement de la demande de l'employé quant à l'affiliation facultative à une institution de prévoyance professionnelle

*Processus 4: Choix de l'assureur-accidents*

- Consultation de l'employé quant au choix de l'assureur-accidents
- Signature d'une proposition d'assurance

*Processus 5: Calcul des cotisations sociales et des primes d'assurance-accidents*

- Calcul des cotisations sociales et des primes d'assurance-accidents de l'employeur sur la base du salaire brut (part employeur)
- Calcul des cotisations sociales et des primes d'assurance-accidents de l'employé sur la base du salaire brut

*Processus 6: Paiement de l'employé*

- Retenue des cotisations sociales et des primes d'assurance-accidents de l'employé sur la base du salaire brut (part employé)

■ Paiement de l'employé

*Processus 7: Règlement des cotisations à la caisse de compensation*

- Règlement des cotisations retenues sur les salaires et des cotisations dues par l'employeur
- Etablissement des données nécessaires à la tenue des comptes individuels des salariés et information de la caisse de compensation.

*Processus 8 : (Eventuellement) Règlement des cotisations à l'institution de prévoyance professionnelle*

- Règlement des cotisations retenues sur les salaires et des cotisations dues par l'employeur
- Etablissement des données nécessaires à la tenue des comptes individuels des salariés et information de l'institution de prévoyance.

*Processus 9 : Versement des primes à l'assureur-accidents*

- Règlement des primes retenues sur les salaires et des primes dues par l'employeur

## **1.2 Point de vue de l'employé**

*Processus 11: Contrat de travail employeur/employé (peut aussi se faire oralement)*

- Accord de l'employé quant au contrat de travail
- Signature du contrat de travail

*Processus 12: (Eventuellement) Affiliation à une institution de prévoyance professionnelle*

- (Eventuellement) demande de l'employé quant à l'affiliation facultative à une institution de prévoyance professionnelle

*Processus 13: Choix de l'assureur-accidents*

- Accord de l'employé quant au choix de l'assureur-accidents

## **1.3 Point de vue de la caisse de compensation**

*Processus 21: Affiliation à une caisse de compensation*

- Réception de la demande d'affiliation de l'employeur
- Ouverture des dossiers employeur et employé et de comptes individuels
- Information de l'employeur quant aux taux et mode de calcul de cotisations

*Processus 22: Règlement des cotisations à la caisse de compensation*

- Réception des paiements de l'employeur et des données nécessaires à la tenue des comptes
- Vérification de l'exactitude des données fournies par l'employeur
- Enregistrement des paiements
- Répartition des paiements sur les comptes individuels des employés

**1.4 Point de vue de l'institution de prévoyance professionnelle**

*Processus 31: (Eventuellement) Affiliation à une institution de prévoyance professionnelle*

- Réception de la demande d'affiliation de l'employeur
- Ouverture des dossiers employeur et employé et de comptes individuels
- Information de l'employeur quant aux taux et mode de calcul de cotisations

*Processus 32 : (Eventuellement) Règlement des cotisations à l'institution de prévoyance professionnelle*

- Réception des paiements de l'employeur et des données nécessaires à la tenue des comptes
- Vérification de l'exactitude des données fournies par l'employeur
- Enregistrement des paiements
- Répartition des paiements sur les comptes individuels des employés

**1.5 Point de vue de l'assureur-accidents**

*Processus 41: Choix de l'assureur-accidents*

- Réception de la proposition d'assurance-accidents de l'employeur
- Acceptation de la proposition
- Information de l'employeur quant aux taux et mode de calcul des primes

*Processus 42 : Règlement des primes à l'assureur-accidents*

- Réception des paiements de l'employeur et des données nécessaires à la tenue des comptes
- Vérification de l'exactitude des données fournies par l'employeur
- Enregistrement des paiements



## **Annexe 2: Processus de paiement des cotisations sociales dans le Chèque Emploi Service français**

### **1.1 Point de vue de l'employeur**

#### *Processus 1: Adhésion au chèque emploi service*

- Accord employeur/employé quant à l'utilisation d'un chèque emploi service
- Demande d'adhésion au chèque emploi service contenant une autorisation de prélèvement automatique sur le compte de l'employeur au profit de l'URSSAF (CNTCES)
  - auprès de l'URSSAF (Centre National de Traitement du Chèque Emploi Service),
  - dans une agence bancaire,
  - dans un bureau de poste,
  - auprès d'un correspondant du Trésor Public,
  - dans une Caisse d'Epargne
  - ...
- Réception du carnet de chèques

#### *Processus 2: Demande d'exonération des cotisations patronales de sécurité sociale auprès de l'URSSAF (CNTCES)*

- Etablissement de la demande d'exonération et des justificatifs
- Envoi à l'URSSAF (CNTCES) de la demande d'exonération

#### *Processus 3: Paiement de l'employé*

- Renseignement quant aux conventions salariales en vigueur par Minitel
- Paiement de l'employé avec le Chèque Emploi Service

#### *Processus 4: Envoi du volet social du Chèque Emploi Service à l'URSSAF (CNTCES)*

- Etablissement de la déclaration "volet social" (salaire versé, heures travaillées, salaire horaire, nom et numéro de sécurité sociale de l'employé, cotisation sociale forfaitaire ou selon salaire réel)
- Envoi à l'URSSAF du volet social (dans les deux semaines qui suivent le paiement de l'employé)

#### *Processus 5: Réception et contrôle des prélèvements de l'URSSAF (CNTCES)*



- Réception de l'attestation de prélèvement des cotisations salariales et patronales de l'URSSAF
- Ev. contrôle des taux de cotisations sur Minitel

*Processus 6: Déclaration fiscale de l'employeur*

- Réception de l'URSSAF (CNTCES) d'une attestation fiscale
- Etablissement de la déclaration d'impôts et envoi avec justificatifs de l'URSSAF

## **1.2 Point de vue de l'employé**

*Processus 11: Adhésion au chèque emploi service*

- Accord employeur employé quant à l'utilisation d'un chèque emploi service (voir employeur)

*Processus 12: Réception de l'attestation mensuelle d'emploi et contrôle des prélèvements de l'URSSAF (CNTCES)*

- Réception de l'attestation d'emploi de l'URSSAF (CNTCES)

*Processus 13: Déclaration fiscale de l'employé*

- Etablissement de la déclaration d'impôts et envoi avec justificatifs de l'URSSAF (attestation mensuelle d'emploi) qui tient lieu de bulletin de salaire

### 1.3 Point de vue de l'URSSAF

*Processus 21: Inscription/adhésion au chèque emploi service*

- Réception de demande d'adhésion au chèque emploi service contenant une autorisation de prélèvement automatique de l'employeur
- Inscription de l'employeur
- Envoi du carnet de chèques

*Processus 22: Demande d'exonération des cotisations patronales de sécurité sociale auprès de l'URSSAF (CNTCES)*

- Examen de la demande d'exonération

*Processus 23: Examen du volet social du Chèque Emploi Service et établissement des cotisations sociales à payer par l'employeur*

- Examen de la conformité du volet social de l'employeur avec les conventions s'appliquant au chèque service et avec les conventions salariales
- Etablissement des cotisations sociales à payer par l'employeur
- Débit du compte de l'employeur
- Envoi de l'attestation de prélèvement à l'employeur

*Processus 24: Etablissement d'une attestation d'emploi pour l'employé*

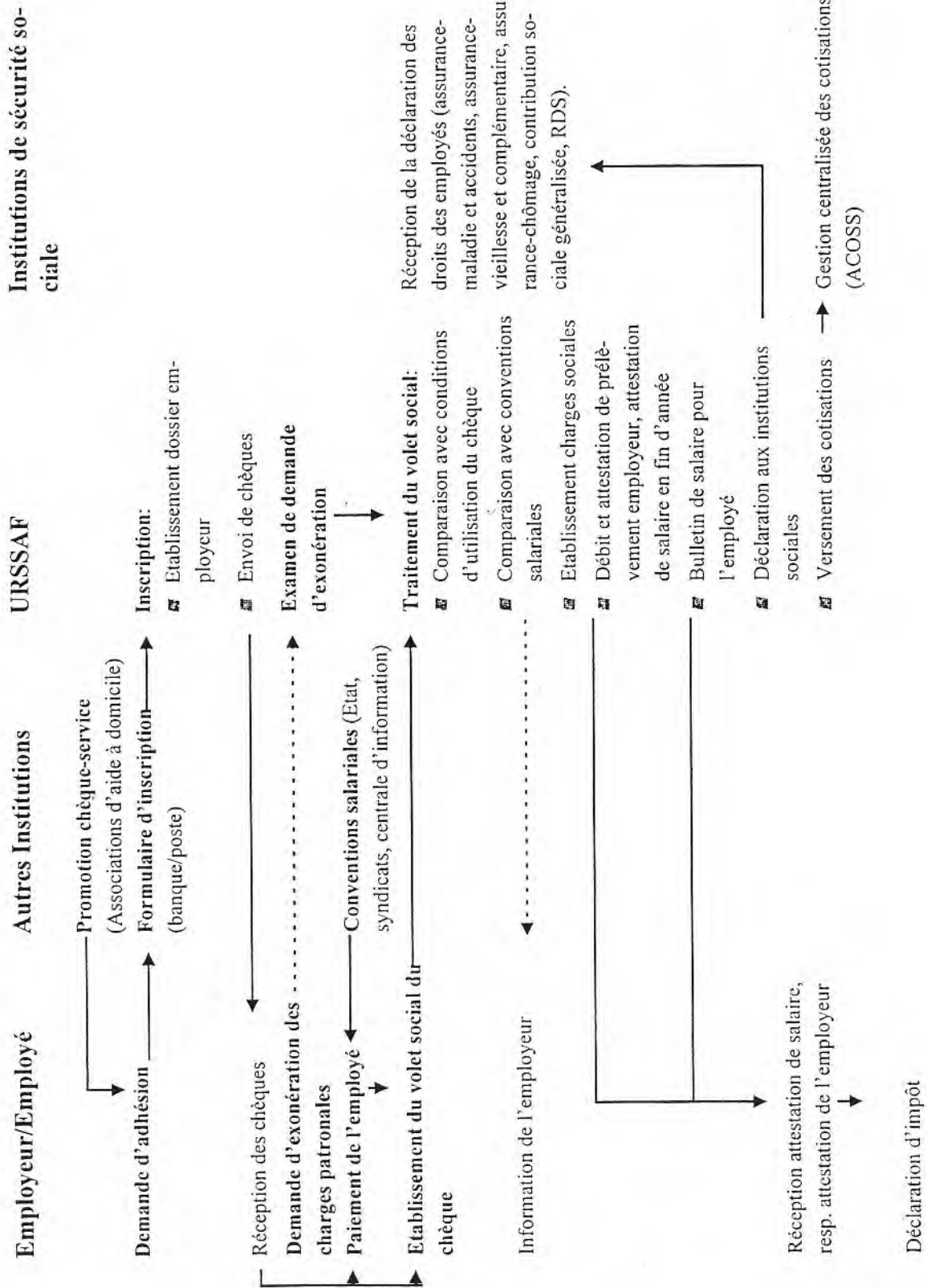
- Etablissement d'une attestation d'emploi pour l'employé
- Envoi de l'attestation d'emploi à l'employé

*Processus 25: Déclaration aux institutions sociales*

- Déclaration de paiement des cotisations sociales (et montants) par l'employé aux institutions sociales
- Versement des cotisations à l'Agence centrale des organismes de sécurité sociale (ACOSS).

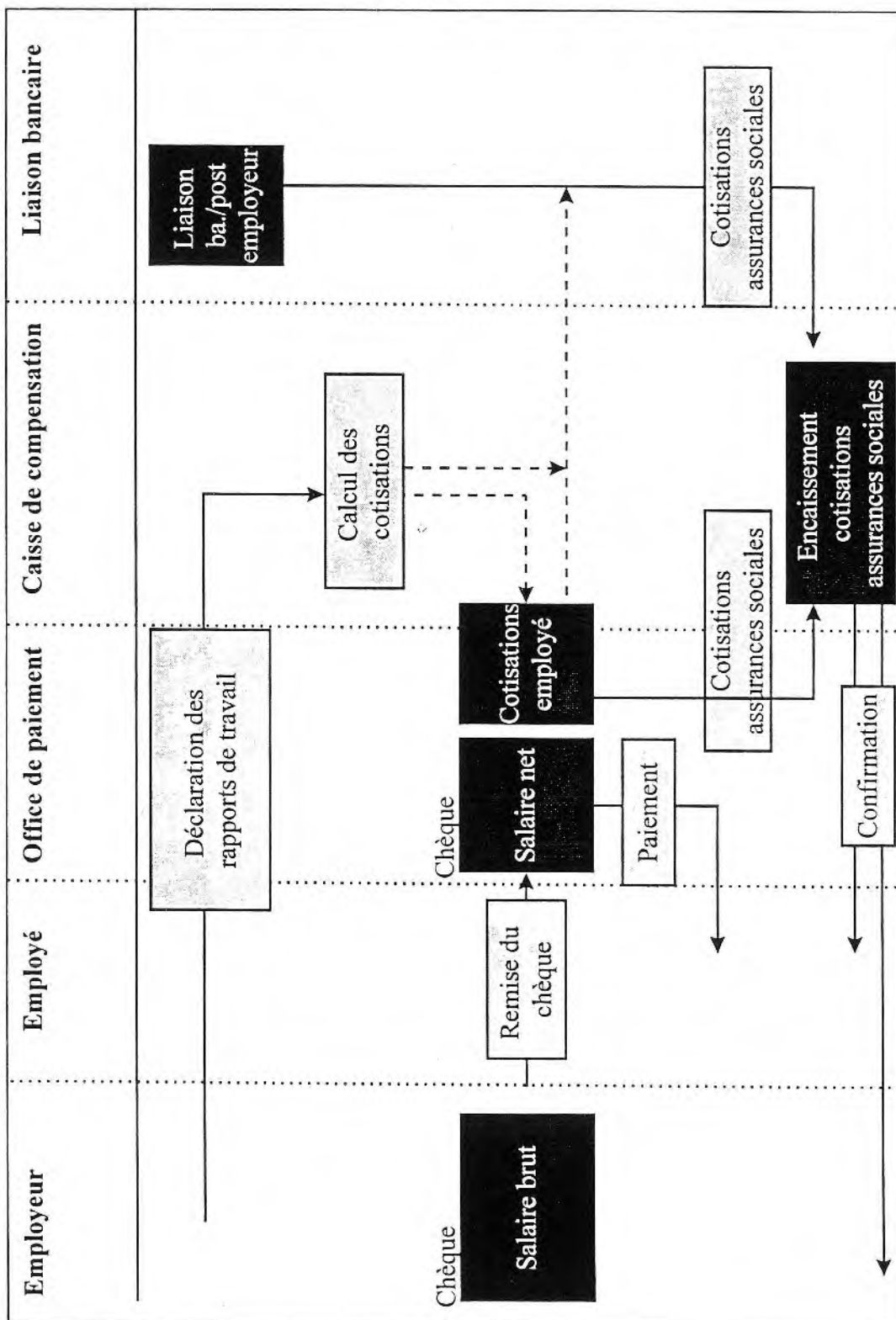
*Processus 26: Etablissement d'une attestation fiscale pour l'employeur*

- Etablissement d'une attestation fiscale pour l'employeur

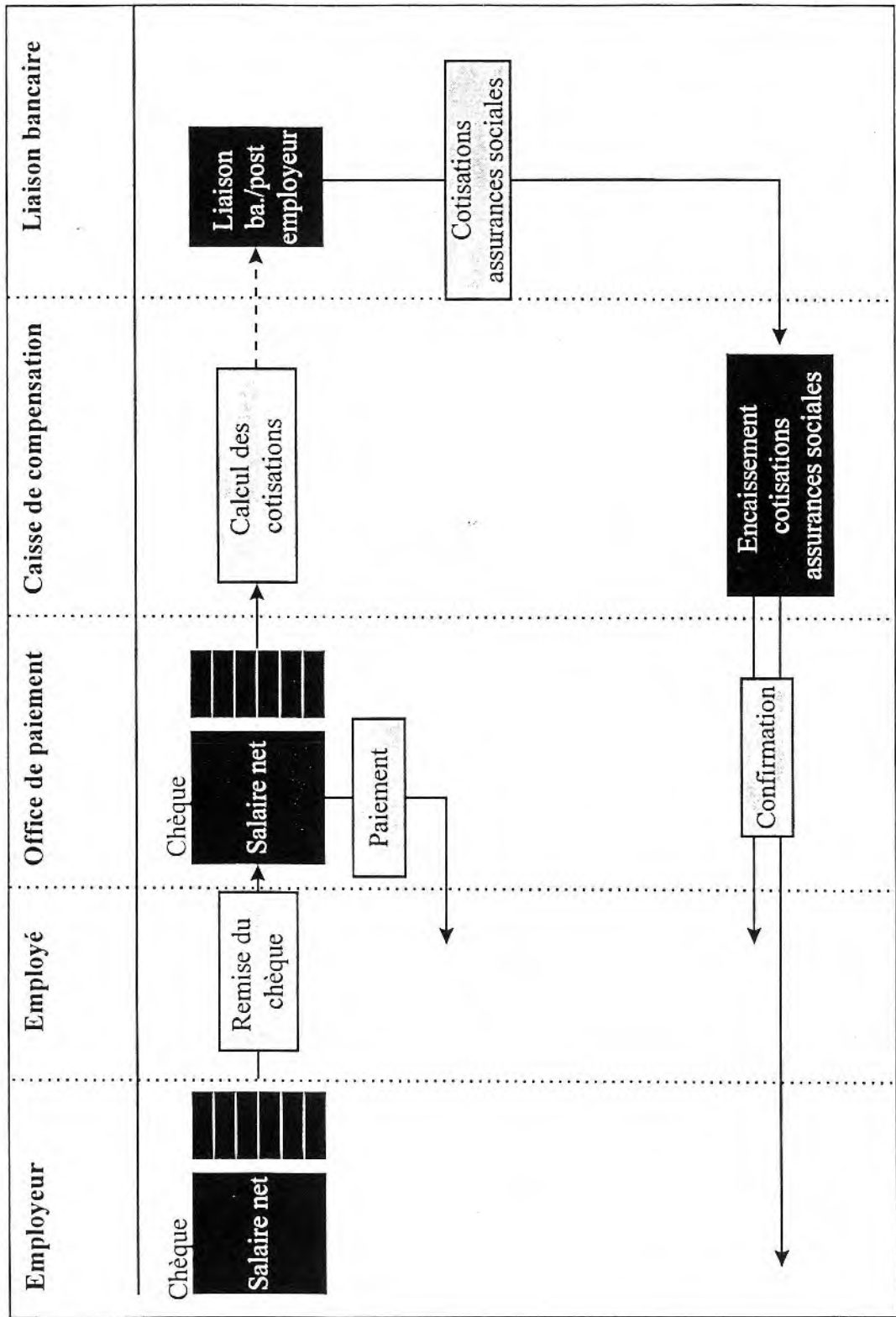


### Annexe 3: Processus des variantes

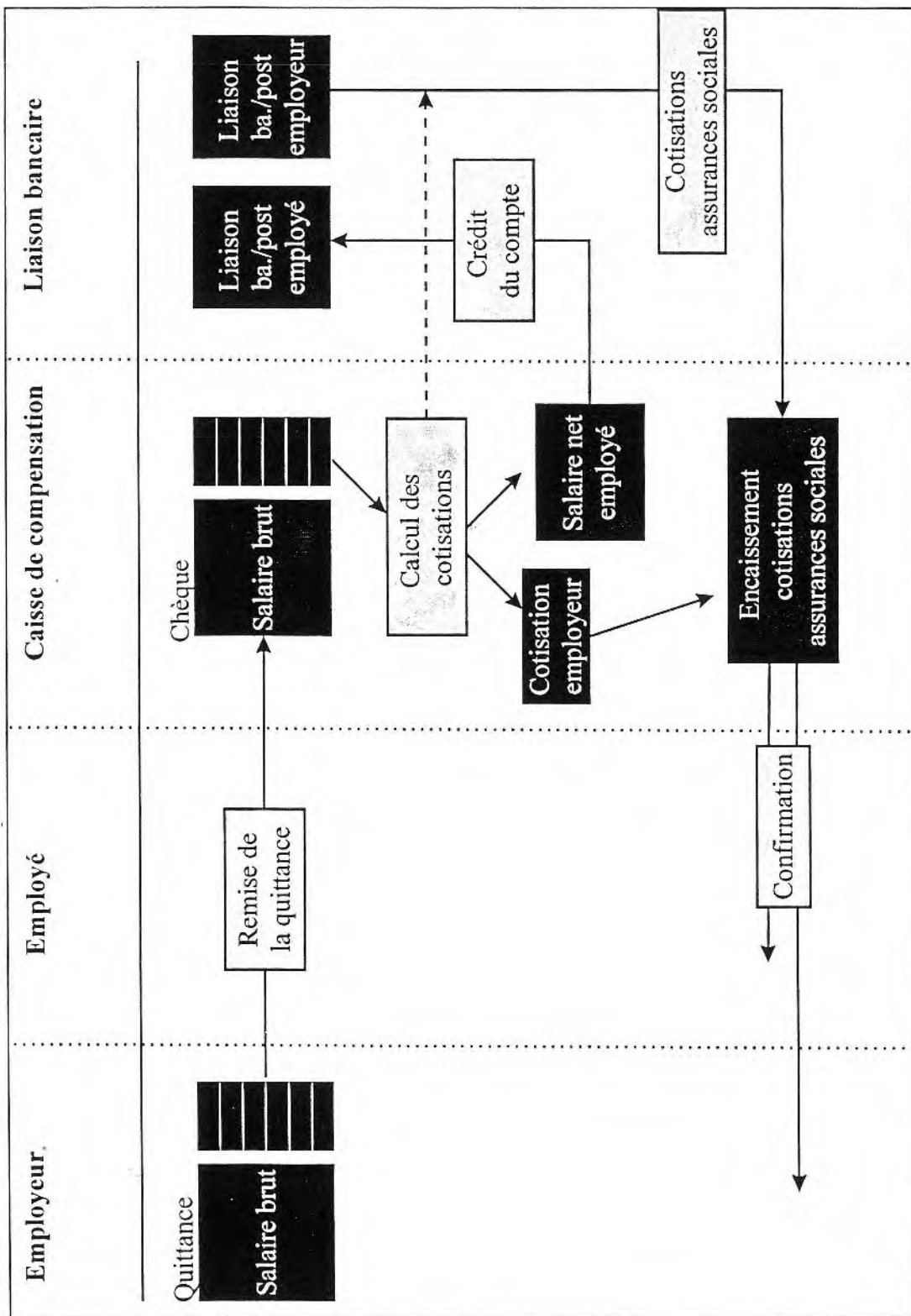
1.1 Variante 1: Solution avec chèque, paiement d'un salaire brut à l'employé



1.2 Variante 2: Solution avec chèque, paiement d'un salaire net à l'employé

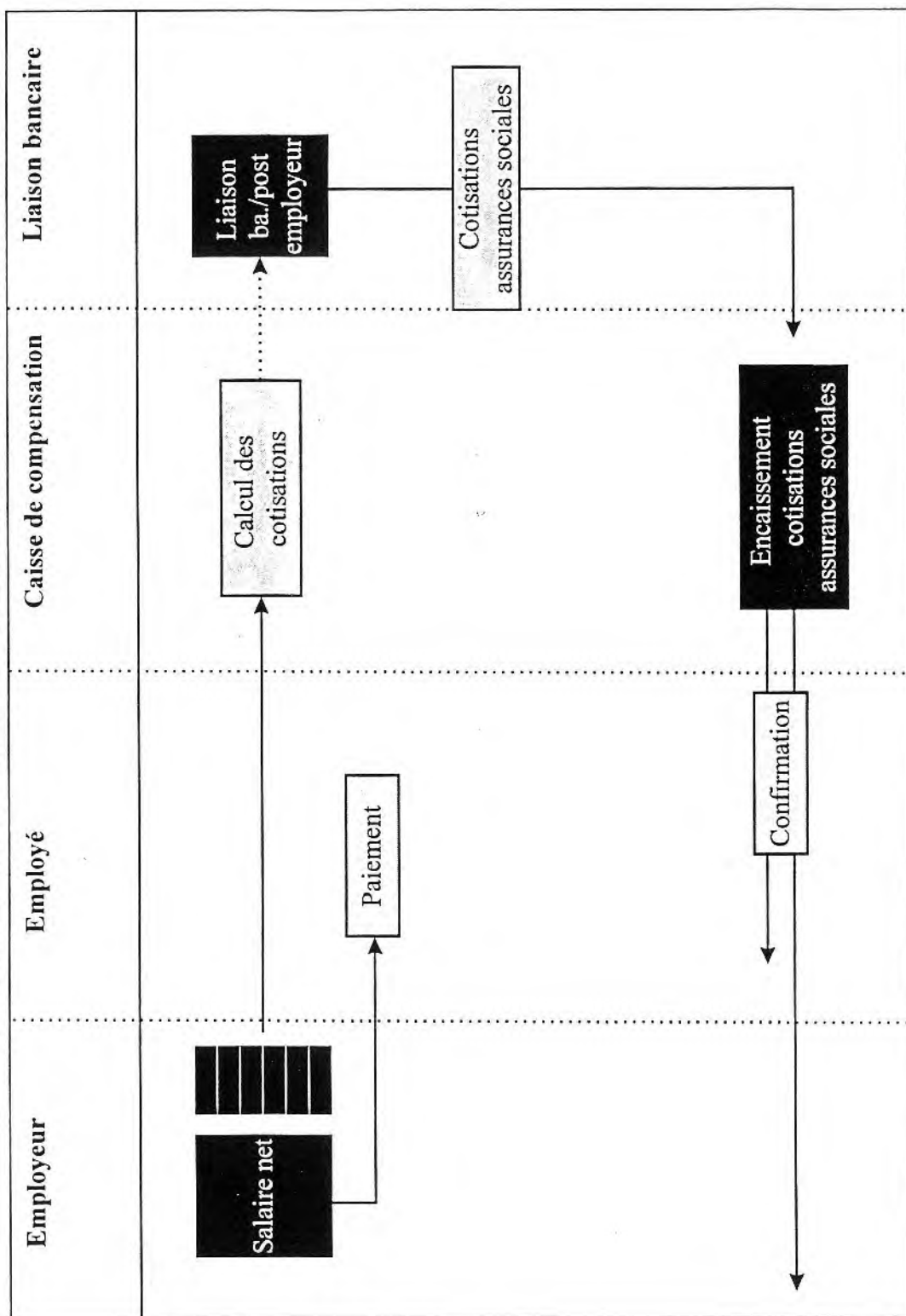


1.3 Variante 3: Solution avec quittance de paiement, paiement d'un salaire brut à l'employé





1.4 Variante 4: Solution sans chèque, paiement d'un salaire net à l'employé



## Annexe 4: Critères d'évaluation des variantes

### Explications

#### 1 Besoins de l'OFAS

- 1.1 Légalité* Possibilité d'introduire la variante selon les règles juridiques (lois et ordonnances) en vigueur ; respect de la légalité en matière de protection des données personnelles de l'employeur et de l'employé.
- 1.2 Efficience et efficacité* Efficience et efficacité du système (minimisation des interfaces, évitement de doublons, minimisation de la lourdeur administrative); assurance de qualité (professionnalisme dans calcul cotisations, rapidité de paiement aux assurances sociales)
- 1.3 Coût d'introduction* Coût financier d'introduction du système ; modifications nécessaires de la législation
- 1.4 Coût permanent* Coût financier de fonctionnement du système ; rentrées supplémentaires

#### 2 Besoins des assurances sociales

- 2.1 Simplicité et transparence du système* Minimisation du nombre d'interfaces, professionnalisme des interfaces
- 2.2 Qualité* Qualité des calculs de cotisations (professionnalisme dans calcul, données groupées) ; qualité dans les paiements (rapidité de paiement aux assurances sociales).
- 2.3 Sécurité* Minimisation du risque d'erreur dans le calcul des cotisations, clarté dans les responsabilités

#### 3 Besoins de l'employeur

- 3.1 Transparence du système* Nombre d'interfaces de l'employeur, professionnalisme de l'information
- 3.2 Simplicité du système* Simplicité des procédures, minimisation des calculs à effectuer
- 3.3 Coût* Coût financier supporté par l'employeur, investissement en temps
- 3.4 Sécurité* Minimisation des risques d'erreur, clarté dans les responsabilités, incertitude quant aux montants à payer aux différentes parties (employé en particulier)

#### **4 Besoins de l'employé**

- 4.1 Transparence du système* Nombre d'interfaces de l'employé, professionnalisme de l'information
- 4.2 Simplicité du système* Simplicité des procédures
- 4.2 Rapidité* Temps écoulé entre exécution de la prestation et paiement du salaire net à l'employé
- 4.3 Sécurité* Minimisation des risques d'erreur, clarté dans les responsabilités, certitude quant au paiement des cotisations par l'employeur

#### **5 Besoins des offices de paiement**

- 5.1 Coût* Coût financier et investissement en temps supporté par l'office de paiement, nécessité de formation des employés de l'office de paiement à des procédures nouvelles
- 5.2 Simplicité et transparence du système* Nombre d'interfaces pour l'office de paiement, simplicité des procédures
- 5.3 Rapidité* Temps écoulé entre l'exécution de la prestation et le paiement du salaire net à l'employé

**Annexe 5: Pondération et classement des variantes**

**1.1 Pondération des variantes**

Description	Variante 1 Accomplissement des critères	Variante 2 Accomplissement des critères	Variante 3 Accomplissement des critères	Variante 4 Accomplissement des critères
<b>1 Besoins de l'OFAS</b>	<b>1.50</b>	<b>2.00</b>	<b>1.50</b>	<b>4.50</b>
1.1 Légalité	1.00	1.00	1.00	3.00
1.2 Efficience et efficacité	1.00	3.00	1.00	5.00
1.3 Coût d'introduction	3.00	3.00	1.00	5.00
1.4 Coût permanent	1.00	1.00	3.00	5.00
<b>2 Besoins des assurances sociales</b>	<b>3.00</b>	<b>3.67</b>	<b>4.33</b>	<b>5.00</b>
2.1 Simplicité et transparence	3.00	5.00	3.00	5.00
2.2 Qualité	3.00	3.00	5.00	5.00
2.3 Sécurité	3.00	3.00	5.00	5.00
<b>3 Besoins de l'employeur</b>	<b>4.00</b>	<b>3.50</b>	<b>4.50</b>	<b>4.00</b>
3.1 Transparence	3.00	3.00	5.00	5.00
3.2 Simplicité	5.00	5.00	3.00	3.00
3.3 Coût	3.00	3.00	5.00	5.00
3.4 Sécurité	5.00	3.00	5.00	3.00
<b>4 Besoins de l'employé</b>	<b>3.00</b>	<b>3.00</b>	<b>3.00</b>	<b>4.00</b>
4.1 Transparence	3.00	3.00	5.00	5.00
4.2 Simplicité	1.00	1.00	1.00	3.00
4.3 Rapidité	3.00	3.00	1.00	5.00
4.4 Sécurité	5.00	5.00	5.00	3.00
<b>5 Besoins des offices de paiement</b>	<b>1.00</b>	<b>3.00</b>	<b>5.00</b>	<b>5.00</b>
5.1 Coût	1.00	3.00	5.00	5.00
5.2 Simplicité et transparence	1.00	3.00	5.00	5.00
<b>6 Moyenne générale</b>	<b>2.65</b>	<b>3.00</b>	<b>3.47</b>	<b>4.41</b>

Légende:  
 1 = Critère non rempli  
 3 = Critère partiellement rempli  
 5 = Critère rempli

## 1.2 Classement des variantes

Sur la base des résultats de l'analyse concernant les intérêts et besoins des acteurs impliqués, l'ordre de préférences global des variantes est le suivant:

1. Variante 4 (4.4 points)
2. Variante 3 (3.5 points)
3. Variante 2 (3.0 points)
4. Variante 1 (2.7 points)

L'ordre des préférences peut être décrit comme suit pour chaque acteur considéré individuellement:

### 1. OFAS

1. Variante 4 (4.5 points)
2. Variante 2 (2.0 points)
3. Variantes 1 et 3 (1.5 points)

### 2. Assurances sociales

1. Variante 4 (5.0 points)
2. Variante 3 (4.3 points)
3. Variante 2 (3.7 points)
4. Variante 1 (3.0 points)

### 3. Employeur

1. Variante 3 (4.5 points)
2. Variantes 1 et 3 (4.0 points)
3. Variante 2 (3.5 points)

### 4. Employé

1. Variante 4 (4.0 points)
2. Variantes 1, 2 et 3 (4.0 points)

### 5. Offices de paiement

1. Variante 3 et 4 (5.0 points)
2. Variante 2 (3.0 points)
3. Variante 1 (1.0 points)

## **Annexe 6: Processus de paiement des cotisations sociales et des primes de l'assurance-accidents dans la variante retenue**

### **1.1 Point de vue de l'employeur**

*Processus 1: Inscription de l'employeur au "chèque service"*

- Demande d'affiliation de l'employeur au "chèque service" auprès d'une caisse de compensation ou d'une agence communale de la caisse de compensation
- Prise de connaissance des formulaires d'inscription et propositions de contrat, établissement des données employeur et contrats, signature des documents
  - Inscription au "chèque service"
  - Contrat d'assurance-accidents

*Processus 2: Contrat de travail employeur/employé (peut aussi se faire oralement)*

- Etablissement d'un contrat de travail par l'employeur
- Accord de l'employé
- Signature du contrat de travail

*Processus 3: Inscription de l'employé au "chèque service"*

- Accord employeur/employé quant à l'emploi du "chèque service"
- Inscription de l'employé au "chèque service"

*Processus 4: Paiement de l'employé et établissement du volet social*

- Réception du carnet de volets sociaux et tableau de conversion salaire brut / salaire net
- Eventuellement évaluation / conversion du salaire brut en salaire net
- Paiement du salaire net à l'employé
- Etablissement du volet social, signature et envoi à la caisse de compensation, conservation d'une copie du volet social

*Processus 5: Vérification des confirmations de la caisse de compensation et relevés bancaires*

- Réception des confirmations de prélèvement de la liaison bancaire et attestations de la caisse de compensation
- Vérification des données



## 1.2 Point de vue de l'employé

*Processus 11: Contrat de travail employeur/employé (peut aussi se faire oralement)*

- Accord de l'employé quant au contrat de travail
- Signature du contrat de travail

*Processus 12: Inscription employé au "chèque service"*

- Accord employeur/employé quant à l'emploi du "chèque service"
- Inscription de l'employé au "chèque service". Prise de connaissance des formulaires d'inscription, établissement des données et contrats, signature des documents

*Processus 13: Réception du salaire et établissement du volet social*

- Réception du salaire net
- Vérification des données du volet social, contre-signature et conservation d'une copie du volet social

*Processus 14: Vérification des confirmations de la caisse de compensation*

- Réception et vérification des attestations de la caisse de compensation

## 1.3 Point de vue de la caisse de compensation

*Processus 21: Affiliation de l'employeur au "chèque service"*

- Réception de la demande d'affiliation de l'employeur au "chèque service" (éventuellement au travers d'une agence communale de la caisse de compensation)
- Enregistrement des données, ouverture d'un dossier employeur
- Transmission à l'assureur-accidents du contrat d'assurance

*Processus 22: Affiliation de l'employé au "chèque service"*

- Réception de la demande d'affiliation de l'employé au "chèque service" (éventuellement au travers d'une agence communale de la caisse de compensation)
- Enregistrement des données, ouverture d'un dossier employé
- Ouverture de comptes individuels AVS/AI/AC
- Etablissement et envoi à l'employeur du volet social personnalisé

*Processus 23: Traitement du volet social*

- Réception du volet social, vérification de l'exactitude des données fournies par l'employeur/employé
- Etablissement des cotisations sociales et primes
- Encaissement auprès de la liaison bancaire de l'employeur

*Processus 24: Répartition des cotisations et primes*

- Répartition des cotisations et primes sur les comptes des institutions concernées
- Envoi aux institutions concernées des données nécessaires à la tenue des comptes

*Processus 25: Confirmation à l'employeur et à l'employé*

- Confirmation du paiement des cotisations à l'employeur et à l'employé

#### **1.4 Point de vue de l'assureur-accidents**

*Processus 31: Choix de l'assureur-accidents*

- Réception du contrat d'assurance de l'employeur

*Processus 32 : Règlement des primes à l'assureur accidents*

- Réception des paiements et données nécessaires à la tenue des comptes (par la caisse de compensation)
- Vérification de l'exactitude des données fournies
- Enregistrement des versements effectués
- Vérification de l'exactitude des données fournies
- Enregistrement des versements effectués
- Répartition des paiements sur les comptes individuels des employés



## **Annexe 7: Informations contenues dans les formulaires et le volet social**

### **1.1 Contenu du formulaire d'inscription employeur**

Les documents remis à l'employeur lors de l'inscription auprès de la caisse de compensation respectivement d'une agence communale de la caisse de compensation sont les suivants:

1. Information de l'employeur quant à la procédure de "Chèque-Service" et conditions d'usage du "Chèque-Service"
2. Formulaire d'inscription contenant:
  - Identification de l'employeur (nom, prénom et adresse de l'employeur)
  - Liaison bancaire de l'employeur ou autre moyen de règlement des cotisations sociales
3. Renseignements quant à l'assurance accidents, propositions de contrat pour l'assurance-accidents des assureurs concernés
4. Renseignements quant à l'affiliation à la prévoyance professionnelle
5. Renseignement quant à l'assurance facultative d'indemnités journalières

### **1.2 Contenu du formulaire d'inscription employé**

Les documents remis à l'employé lors de l'inscription auprès de la caisse de compensation sont les suivants:

1. Information de l'employé quant à la procédure de "Chèque-Service" et conditions d'usage du "Chèque-Service"
2. Formulaire d'inscription employé contenant:
  - Identification de l'employé
    - Nom, prénom et adresse de l'employé
    - Numéro d'AVS de l'employé
  - Données concernant le contrat de travail:
    - Identification de l'employeur
    - Salaire net envisagé
    - Estimation durée hebdomadaire du travail
    - Contrat d'assurance en vigueur pour l'assurance accidents et nom de l'assureur

### 1.3 Volet social

Sur la base de l'inscription sont remis à l'employeur les documents suivants:

1. Table de conversion salaire brut / salaire net
  - Différenciée selon les risques couverts par le contrat d'assurance-accidents (avec et sans les accidents non professionnels)
2. Volet social (carnet contenant x volets sociaux en 3 exemplaires, pour la caisse de compensation, l'employeur et l'employé)
  - Données préimprimées
    - Nom, prénom et adresse de l'employeur
    - Mode de paiement choisi par l'employeur
    - Nom, prénom, adresse et no AVS de l'employé
    - Risques couverts par l'assurance-accidents et nom de l'assureur
  - Données à remplir par l'employeur/employé
    - Heures travaillées
    - Salaire net horaire
    - (éventuellement) salaire net total versé
    - Modifications si nécessaire des données préimprimées
    - Signature de l'employeur et de l'employé
3. Enveloppes affranchies adressées à la caisse de compensation
4. Bulletin de commande pour carnets supplémentaires

## *Beiträge zur sozialen Sicherheit*

In dieser Reihe veröffentlicht das Bundesamt für Sozialversicherung Forschungsberichte (fett gekennzeichnet) sowie weitere Beiträge aus seinem Fachgebiet. Bisher wurden publiziert:

### *Aspects de la sécurité sociale*

Sous ce titre, l'Office fédéral des assurances sociales publie des rapports de recherche (signalés en gras) ainsi que d'autres contributions relevant de son champ d'activité. Ont déjà été publiés:

### *Aspetti della sicurezza sociale*

Sotto questo titolo, l'Ufficio federale delle assicurazioni sociali pubblica dei rapporti di ricerca (segnalati in grassetto) nonché altri contributi inerenti alla sua sfera d'attività. La maggior parte dei rapporti appare in tedesco e in francese.

	Bezugsquelle Bestellnummer Source N° de commande
<b>Forschungsbericht:</b> Wolfram Fischer, Möglichkeiten der Leistungsmessung in Krankenhäusern: Überlegungen zur Neugestaltung der schweizerischen Krankenhausstatistik. Nr. 1/94	EDMZ* 318.010.1/94 d
<b>Rapport de recherche:</b> Wolfram Fischer, Possibilités de mesure des Prestations hospitalières: considérations sur une réorganisation de la statistique hospitalière. N° 1/94	OCFIM* 318.010.1/94 f
<b>Rapport de recherche:</b> André Bender, M. Philippe Favarger, Dr. Martin Hoesli: Evaluation des biens immobiliers dans les institutions de prévoyance. N° 2/94	OCFIM* 318.010.2/94 f
<b>Forschungsbericht:</b> Hannes Wüest, Martin Hofer, Markus Schweizer: Wohneigentumsförderung – Bericht über die Auswirkungen der Wohneigentumsförderung mit den Mitteln der beruflichen Vorsorge. Nr. 3/94	EDMZ* 318.010.3/94 d
<b>Forschungsbericht:</b> Richard Cranovsky: Machbarkeitsstudie des Technologiebewertungsregister. Nr. 4/94	EDMZ* 318.010.4/94 d
<b>Forschungsbericht:</b> BRAINS: Spitex-Inventar. Nr. 5/94	EDMZ* 318.010.5/94 d
<b>Rapport de recherche:</b> BRAINS: Inventaire du Spitex. N° 5/94	OCFIM* 318.010.5/94 f
<b>Forschungsbericht:</b> Jacob van Dam, Hans Schmid: Insolvenzversicherung in der beruflichen Vorsorge. Nr. 1/95	EDMZ* 318.010.1/95 d

\* EDMZ = Eidgenössische Drucksachen- und Materialzentrale, 3000 Bern

\* OCFIM = Office fédéral des imprimés et du matériel, 3000 Berne

\* UCFSM = Ufficio centrale federale degli stampati e del materiale, 3000 Berna

\*\* BSV = Bundesamt für sozialversicherung, Informationsdienst, 3003 Bern

\*\* OFAS = Office fédéral des assurances sociales, Service d'information, 3003 Berne

\*\* UFAS = Ufficio federale delle assicurazioni sociali, Servizio informazione, 3003 Berna



	Bezugsquelle Bestellnummer Source N° de commande
<b>Forschungsbericht:</b> BASS: Tobias Bauer. Literaturrecherche: Modelle zu einem garantierten Mindesteinkommen. Nr. 2/95	EDMZ* 318.010.2/95 d
<b>Forschungsbericht:</b> IPSO: Peter Farago. Verhütung und Bekämpfung der Armut: Möglichkeiten und Grenzen staatlicher Massnahmen. Nr. 3/95	EDMZ* 318.010.3/95 d
<b>Rapport de recherche:</b> IPSO: Peter Farago. Prévenir et combattre la pauvreté: forces et limites des mesures prises par l'Etat. N° 3/95	OCFIM* 318.010.3/95 f
Bericht des Eidgenössischen Departementes des Innern zur heutigen Ausgestaltung und Weiterentwicklung der schweizerischen 3-Säulen-Konzeption der Alters-, Hinterlassenen- und Invalidenvorsorge. Oktober 1995	EDMZ* 318.012.1/95 d
Rapport du Département fédéral de l'intérieur concernant la structure actuelle et le développement futur de la conception helvétique des trois piliers de la prévoyance vieillesse, survivants et invalidité. Octobre 1995	OCFIM* 318.012.1/95 f
Rapporto del Dipartimento federale dell'interno concernente la struttura attuale e l'evoluzione futura della concezione svizzera dei 3 pilastri della previdenza per la vecchiaia, i superstiti e l'invalidità. Ottobre 1995	UCFSM* 318.012.1/95 i
Universität Zürich, Interdisziplinäre Vorlesungsreihe 1995/96: Das neue KVG – Was ändert sich im Gesundheitswesen? Die Referate. Teil I	BSV** 96.217
Universität Zürich, Interdisziplinäre Vorlesungsreihe 1995/96: Das neue KVG – Was ändert sich im Gesundheitswesen? Die Referate. Teil II	BSV** 96.538
Interdepartementale Arbeitsgruppe "Finanzierungsperspektiven der Sozialversicherungen" (IDA FiSo 1): Bericht über die Finanzierungsperspektiven der Sozialversicherungen (unter besonderer Berücksichtigung der demographischen Entwicklung). Nr. 1/96	EDMZ* 318.012.1/96 d
Groupe de travail interdépartemental "Perspectives de financement des assurances sociales" (IDA FiSo): Rapport sur les perspectives de financement des assurances sociales (eu égard en particulier à l'évolution démographique). N° 1/96	OCFIM* 318.012.1/96 f
<b>Forschungsbericht:</b> Laura Cardia-Vonèche et al.: Familien mit alleinerziehenden Eltern. Nr. 1/96	EDMZ* 318.010.1/96 d
<b>Rapport de recherche:</b> Laura Cardia-Vonèche et al.: Les familles monoparentales. N° 1/96	OCFIM* 318.010.1/96 f
Bericht der Arbeitsgruppe "Datenschutz und Analysenliste / Krankenversicherung". Nr. 2/96	BSV** 96.567
Rapport du groupe de travail "Protection des données et liste des analyses / assurance-maladie". N° 2/96	OFAS** 96.568

* EDMZ = Eidgenössische Drucksachen- und Materialzentrale, 3000 Bern
* OCFIM = Office fédéral des imprimés et du matériel, 3000 Berne
* UCFSM = Ufficio centrale federale degli stampati e del materiale, 3000 Berna
** BSV = Bundesamt für sozialversicherung, Informationsdienst, 3003 Bern
** OFAS = Office fédéral des assurances sociales, Service d'information, 3003 Berne
** UFAS = Ufficio federale delle assicurazioni sociali, Servizio informazione, 3003 Berna

	Bezugsquelle Bestellnummer Source N° de commande
Berufliche Vorsorge: Neue Rechnungslegungs- und Anlagevorschriften; Regelung des Einsatzes der derivativen Finanzinstrumente; Verordnungstext / Erläuterungen / Fachempfehlungen. Nr. 3/96	EDMZ* 318.010.3/96 d
Prévoyance professionnelle: Nouvelles prescriptions en matière d'établissement des comptes et de placements. Réglementation concernant l'utilisation des instruments financiers dérivés. Texte de l'ordonnance / commentaire / recommandations. N° 3/96	OCFIM* 318.010.3/96 f
Previdenza professionale: Nuove prescrizioni in materia di rendiconto e di investimenti. Regolamentazione concernente l'impiego di strumenti finanziari derivati. N° 3/96	UCFSM* 310.010.3/96 i
<b>Forschungsbericht:</b> Martin Wechsler, Martin Savioz: Umverteilung zwischen den Generationen in der Sozialversicherung und im Gesundheitswesen. Nr. 4/96	EDMZ* 318.010.4/96 d
<b>Forschungsbericht:</b> Wolfram Fischer: Patientenklassifikationssysteme zur Bildung von Behandlungsfallgruppen im stationären Bereich. Nr. 1/97	EDMZ* 318.010.1/97 d
<b>Forschungsbericht:</b> Infrass: Festsetzung der Renten beim Altersrücktritt und ihre Anpassung an die wirtschaftliche Entwicklung. Überblick über die Regelungen in der EU. Nr. 2/97	EDMZ* 318.010.2/97 d
<b>Forschungsbericht:</b> Heinz Schmid: Prämiengenehmigung in der Krankenversicherung. Expertenbericht. Nr. 3/97	EDMZ* 318.010.3/97 d
<b>Rapport de recherche:</b> Heinz Schmid: Procédure d'approbation des primes dans l'assurance-maladie. Expertise. N° 3/97	OCFIM* 318.010.3/97 f
<b>Forschungsbericht:</b> Eine Zusammenarbeit zwischen IPSO und Infrass: Perspektive der Erwerbs- und Lohnquote. Nr. 4/97	EDMZ* 318.010.4/97 d
<b>Forschungsbericht:</b> Stefan Spycher, BASS: Auswirkungen von Regelungen des AHV-Rentenalters auf die Sozialversicherungen, den Staatshaushalt und die Wirtschaft. Nr. 5/97	EDMZ* 318.010.5/97 d
<b>Forschungsbericht:</b> Günther Latzel, Christoph Andermatt, Rudolf Walther, BRAINS: Sicherung und Finanzierung von Pflege- und Betreuungsleistungen bei Pflegebedürftigkeit. Band I und II. Nr. 6/97	EDMZ* 318.010.6/97 d

* EDMZ	= Eidgenössische Drucksachen- und Materialzentrale, 3000 Bern
* OCFIM	= Office fédéral des imprimés et du matériel, 3000 Berne
* UCFSM	= Ufficio centrale federale degli stampati e del materiale, 3000 Berna
** BSV	= Bundesamt für sozialversicherung, Informationsdienst, 3003 Bern
** OFAS	= Office fédéral des assurances sociales, Service d'information, 3003 Berne
** UFAS	= Ufficio federale delle assicurazioni sociali, Servizio informazione, 3003 Berna

	Bezugsquelle Bestellnummer Source N° de commande
Interdepartementale Arbeitsgruppe "Finanzierungsperspektiven der Sozialversicherungen (IDA FiSo) 2": Analyse der Leistungen der Sozialversicherungen; Konkretisierung möglicher Veränderungen für drei Finanzierungsszenarien.	EDMZ* 318.012.1/97 d
Groupe de travail interdépartemental "Perspectives de financement des assurances sociales (IDA FiSo) 2": Analyse des prestations des assurances sociales; Concrétisation de modifications possibles en fonction de trois scénarios financiers.	OCFIM* 318.012.1/97 f

- \* EDMZ = Eidgenössische Drucksachen- und Materialzentrale, 3000 Bern
- \* OCFIM = Office fédéral des imprimés et du matériel, 3000 Berne
- \* UCFSM = Ufficio centrale federale degli stampati e del materiale, 3000 Berna
- \*\* BSV = Bundesamt für sozialversicherung, Informationsdienst, 3003 Bern
- \*\* OFAS = Office fédéral des assurances sociales, Service d'information, 3003 Berne
- \*\* UFAS = Ufficio federale delle assicurazioni sociali, Servizio informazione, 3003 Berna

	Bezugsquelle Bestellnummer Source N° de commande
<b>Publikationen zur Untersuchung "Neue Formen der Krankenversicherung"</b>	
<b>Publications relatives à l'étude des nouvelles formes d'assurance-maladie</b>	
<b>Übersicht – Synthèse</b>	
<b>Forschungsbericht:</b> Rita Baur, Wolfgang Hunger, Klaus Kämpf, Johannes Stock (Prognos AG): Evaluation neuer Formen der Krankenversicherung. Synthesebericht. Nr. 1/98	EDMZ* 318.010.1/98 d
<b>Rapport de recherche:</b> Rita Baur, Wolfgang Hunger, Klaus Kämpf, Johannes Stock (Prognos AG): Rapport de synthèse: Evaluation des nouveaux modèles d'assurance-maladie. N° 1/98	OCFIM* 318.010.1/98 f
<b>Materialienberichte / Befragungen – Dossiers techniques / Enquêtes</b>	
<b>Forschungsbericht:</b> Rita Baur, Doris Eyett (Prognos AG): Die Wahl der Versicherungsformen. Untersuchungsbericht 1. Nr. 2/98	EDMZ* 318.010.2/98 d
<b>Forschungsbericht:</b> Rita Baur, Doris Eyett (Prognos AG): Bewertung der ambulanten medizinischen Versorgung durch HMO-Versicherte und traditionell Versicherte. Untersuchungsbericht 2. Nr. 3/98	EDMZ* 318.010.3/98 d
<b>Forschungsbericht:</b> Rita Baur, Doris Eyett (Prognos AG): Selbstgetragene Gesundheitskosten. Untersuchungsbericht 3. Nr. 4/98	EDMZ* 318.010.4/98 d
<b>Forschungsbericht:</b> Rita Baur, Armin Ming, Johannes Stock, Peter Lang (Prognos AG): Struktur, Verfahren und Kosten der HMO-Praxen. Untersuchungsbericht 4. Nr. 5/98	EDMZ* 318.010.5/98 d
<b>Forschungsbericht:</b> Johannes Stock, Rita Baur, Peter Lang (Prognos AG); Prof. Dr. Dieter Conen: Hypertonie-Management. Ein Praxisvergleich zwischen traditionellen Praxen und HMOs. Nr. 6/98	EDMZ* 318.010.6/98 d
<b>Materialienberichte – Dossiers techniques</b>	
<b>Forschungsbericht:</b> Stefan Schütz et al.: Neue Formen der Krankenversicherung: Versicherte, Leistungen, Prämien und Kosten. Ergebnisse der Administrativdatenuntersuchung, 1. Teil. Nr. 7/98	EDMZ* 318.010.7/98 d
<b>Forschungsbericht:</b> Herbert Känzig et al.: Neue Formen der Krankenversicherung: Alters- und Kostenverteilungen im Vergleich zu der traditionellen Versicherung. Ergebnisse der Administrativdatenuntersuchung, 2. Teil. Nr. 8/98	EDMZ* 318.010.8/98 d
<b>Rapport de recherche:</b> Gabriel Sottas et al.: Données administratives de l'assurance-maladie: Analyse de qualité, statistique élémentaire et base pour les exploitations. N° 9/98	OCFIM* 318.010.9/98 f
<b>Die Fragebogen der Versichertenbefragung (5 Teile) sind erhältlich bei: Bundesamt für Sozialversicherung, Sektion Statistik, Hr. Herbert Känzig, 3003 Bern (Tel. 031 / 322 91 48)</b>	

* EDMZ	= Eidgenössische Drucksachen- und Materialzentrale, 3000 Bern
* OCFIM	= Office fédéral des imprimés et du matériel, 3000 Berne
* UCFSM	= Ufficio centrale federale degli stampati e del materiale, 3000 Berna
** BSV	= Bundesamt für sozialversicherung, Informationsdienst, 3003 Bern
** OFAS	= Office fédéral des assurances sociales, Service d'information, 3003 Berne
** UFAS	= Ufficio federale delle assicurazioni sociali, Servizio informazione, 3003 Berna



	Bezugsquelle Bestellnummer Source N° de commande
<b>Forschungsbericht:</b> Tobias Bauer, (BASS): Kinder, Zeit und Geld. Eine Analyse der durch Kinder bewirkten finanziellen und zeitlichen Belastungen von Familien und der staatlichen Unterstützungsleistungen in der Schweiz Mitte der Neunziger Jahre. Nr. 10/98	EDMZ* 318.010.10/98 d
<b>Forschungsbericht:</b> Tobias Bauer (BASS): Auswirkungen von Leistungsveränderungen bei der Arbeitslosenversicherung. Im Auftrag der IDA FiSo 2. Nr. 11/98	EDMZ* 318.010.11/98 d
<b>Forschungsbericht:</b> Stefan Spycher (BASS): Auswirkungen von Leistungsveränderungen bei der Witwenrente. Im Auftrag der IDA FiSo 2. Nr. 12/98	EDMZ* 318.010.12/98 d
<b>Forschungsbericht:</b> André Müller, Felix Walter, Renger van Nieuwkoop (ECOPLAN); Stefan Felder: Wirtschaftliche Auswirkungen von Reformen der Sozialversicherungen. DYNASWISS – Dynamisches allgemeines Gleichgewichtsmodell für die Schweiz. Im Auftrag der IDA FiSo 2. Nr.13/98	EDMZ* 318.010.13/98 d
<b>Forschungsbericht:</b> S.P. Mauch, R. Iten, S. Banfi, D. Bonato, T. von Stokar (INFRAS); B. Schips, Y. Abrahamsen (KOF/ETH): Wirtschaftliche Auswirkungen von Reformen der Sozialversicherungen. Schlussbericht der Arbeitsgemeinschaft INFRAS/KOF. Im Auftrag der IDA FiSo 2. Nr. 14/98	EDMZ* 318.010.14/98 d
<b>Forschungsbericht:</b> Spartaco Greppi, Raymond Rossel, Wolfram Strüwe (BFS): Der Einfluss des neuen Krankenversicherungsgesetzes auf die Finanzierung des Gesundheitswesens. Bericht im Rahmen der Wirkungsanalyse KVG. Nr. 15/98	EDMZ* 318.010.15/98 d
<b>Rapport de recherche:</b> Spartaco Greppi, Raymond Rossel, Wolfram Strüwe (OFS): Les effets de la nouvelle loi sur l'assurance-maladie dans le financement du système de santé. Rapport établi dans le cadre de l'analyse des effets de la LAMal. N° 15/98	OCFIM* 318.010.15/98 f
Bundesamt für Sozialversicherung (Herausgeber), Forum 1998 über das Rentenalter / sur l'âge de la retraite. Die Referate / Les exposés des conférenciers (April/avril 1998), Nr. 16/98	EDMZ* 318.010.16/98 df
<b>Forschungsbericht:</b> Robert E. Leu, Stefan Burri, Peter Aregger: Armut und Lebensbedingungen im Alter. Nr. 17/98	EDMZ* 318.010.17/98 d
Prof. Dr. Thomas Koller: Begünstigtenordnung zweite und dritte Säule. Gutachten. Nr. 18/98	EDMZ* 318.010.18/98 d
Prof. Dr. Thomas Koller: L'ordre des bénéficiaires des deuxième et troisième piliers. Rapport d'expertise. N° 18/98	OCFIM* 318.010.18/98 f

* EDMZ	= Eidgenössische Drucksachen- und Materialzentrale, 3000 Bern
* OCFIM	= Office fédéral des imprimés et du matériel, 3000 Berne
* UCFSM	= Ufficio centrale federale degli stampati e del materiale, 3000 Berna
** BSV	= Bundesamt für sozialversicherung, Informationsdienst, 3003 Bern
** OFAS	= Office fédéral des assurances sociales, Service d'information, 3003 Berne
** UFAS	= Ufficio federale delle assicurazioni sociali, Servizio informazione, 3003 Berna

	Bezugsquelle Bestellnummer Source N° de commande
<b>Forschungsbericht:</b> Mikroökonomische Effekte der 1. BVG-Revision. Schlussbericht. INFRAS. Nr. 19/98 d	EDMZ* 318.010.19/98 d
<b>Rapport de recherche:</b> INFRAS: Effets microéconomiques de la 1 <sup>re</sup> révision de la LPP. Rapport final N° 19/98	OCFIM* 318.010.19/98 f
<b>Forschungsbericht:</b> Makroökonomische Effekte der 1. BVG-Revision. Schlussbericht. KOF/ETHZ, Zürich. Nr. 20/98 d	EDMZ* 318.010.20/98 d
<b>Rapport de recherche:</b> KOF/ETHZ: Effets macroéconomiques de la 1 <sup>re</sup> révision de la LPP. Rapport final N° 20/98	OCFIM* 318.010.20/98 f
<b>Forschungsbericht:</b> Die sozialpolitische Wirksamkeit der Prämienverbilligung in den Kantonen; Dr. Andreas Balthasar; Interface Institut für Politikstudien; Nr. 21/98 d	EDMZ* 318.010.21/98 d
<b>Rapport de recherche:</b> Dr. Andreas Balthasar (Interface Institut d'études politiques): Efficacité sociopolitique de la réduction de primes dans les cantons. N° 21/98	OCFIM* 318.010.21/98 f
<b>Forschungsbericht:</b> Stefan Spycher (BASS): Wirkungsanalyse des Risikoausgleichs in der Krankenversicherung. Nr. 1/99	EDMZ* 318.010.1/99 d
<b>Forschungsbericht:</b> Kurzfassung von 1/99. Nr. 2/99	EDMZ* 318.010.2/99 d
<b>Rapport de recherche:</b> Condensé du n° 1/99. N° 2/99	OCFIM* 318.010.2/99 f
<b>Rapport de recherche:</b> Institut de santé et d'économie ISE en collaboration avec l'Institut du Droit de la Santé IDS: Un carnet de santé en Suisse? Etude d'opportunité. N° 3/99	OCFIM* 318.010.3/99 f
<b>Forschungsbericht:</b> Inhaltsanalyse von Anfragen bei PatientInnen- und Versichertenorganisationen. Dr. med. Karin Faisst MPH, Dr. med. Julian Schilling, Institut für Sozial- und Präventivmedizin der Universität Zürich. Nr.4/99	OCFIM* 318.010.4/99 d
Bundesamt für Sozialversicherung (Herausgeber). Bedarfsleistungen an Eltern. Öffentliche Fachtagung, Referate / Congrès de spécialistes ouvert, Exposés. Zürich. Nr. 5/99	OCFIM* 318.010.5/99 df
<b>Forschungsbericht:</b> Die ärztliche Beurteilung und ihre Bedeutung im Entscheidungsverfahren über einen Rentenanspruch in der Eidg. Invalidenversicherung. Ruth Bachmann, Cornelia Furrer (Interface, Institut für Politikstudien). Nr. 6/99	EDMZ* 318.010.6/99 d

* EDMZ	= Eidgenössische Drucksachen- und Materialzentrale, 3000 Bern
* OCFIM	= Office fédéral des imprimés et du matériel, 3000 Berne
* UCFSM	= Ufficio centrale federale degli stampati e del materiale, 3000 Berna
** BSV	= Bundesamt für sozialversicherung, Informationsdienst, 3003 Bern
** OFAS	= Office fédéral des assurances sociales, Service d'information, 3003 Berne
** UFAS	= Ufficio federale delle assicurazioni sociali, Servizio informazione, 3003 Berna



	Bezugsquelle Bestellnummer Source N° de commande
<b>Forschungsbericht:</b> Christopher Prinz, Europäisches Zentrum für Wohlfahrtspolitik und Sozialforschung, Wien: Invalidenversicherung: Europäische Entwicklungstendenzen zur Invalidität im Erwerbsalter. Band 1 (Vergleichende Synthese). Nr. 7/99	EDMZ * 318.010.7/99 d
<b>Forschungsbericht:</b> siehe Nr. 7/99. Band 2 (Länderprofile). Nr. 8/99	EDMZ * 318.010.8/99 d
<b>Forschungsbericht:</b> Bekämpfung sozialer Ausgrenzung. Band 3. Sozialhilfe in Kanada und in der Schweiz. (OECD). Nr. 9/99	EDMZ * 318.010.9/99 d
<b>Forschungsbericht:</b> Karin Faisst, Julian Schilling, Institut für Sozial- und Präventivmedizin der Universität Zürich: Qualitätssicherung – Bestandesaufnahme. Nr. 10/99	EDMZ * 318.010.10/99 d
<b>Forschungsbericht:</b> Neue Finanzordnung mit ökologischen Anreizen: Entlastung über Lohn- und MWST-Prozente? Ecoplan. Nr. 1/00	EDMZ * 318.010.1/00 d
<b>Forschungsbericht:</b> Freie Wahl der Pensionskasse: Teilbericht. PRASA. Nr. 2/00	EDMZ * 318.010.2/00 d
<b>Forschungsbericht:</b> Stefan Spycher, BASS: Reform des Risikoausgleichs in der Krankenversicherung? Studie 2: Empirische Prüfung von Vorschlägen zur Optimierung der heutigen Ausgestaltung. Nr. 3/00	EDMZ * 318.010.3/00 d
<b>Forschungsbericht:</b> Wilhelmine Stürmer, Daniela Wendland, Ulrike Braun, Prognos: Veränderungen im Bereich der Zusatzversicherung aufgrund des KVG. Nr. 4/00	EDMZ * 318.010.4/00 d
<b>Forschungsbericht:</b> Spartaco Greppi, Heiner Ritzmann, Raymond Rossel, Nicolas Siffert, Bundesamt für Statistik: Analyse der Auswirkungen des KVG auf die Finanzierung des Gesundheitswesens und anderer Systeme der sozialen Sicherheit. Nr. 5/00	EDMZ * 318.010.5/00 d
<b>Rapport de recherche:</b> Spartaco Greppi, Heiner Ritzmann, Raymond Rossel, Nicolas Siffert, Office fédéral de la Statistique: Analyse des effets de la LAMal dans le financement du système de santé et d'autres régimes de protection sociale. N° 5/00	OCFIM* 318.010.5/00 f
Bundesamt für Sozialversicherung (Herausgeber). Tagungsband der Arbeitstagung des Eidg. Departement des Innern: Massnahmen des KVG zur Kostendämpfung / La LAMal, instrument de maîtrise des coûts / Misura della LAMal per il contenimento dei costi. N° 6/00	EDMZ * 318.010.6/00 dfi
<b>Forschungsbericht:</b> Auswirkungen des KVG im Tarifbereich; INFRAS, Zürich. Nr. 7/00	EDMZ* 318.010.7/00 d

- |         |   |
|---------|---|
| * EDMZ  | = Eidgenössische Drucksachen- und Materialzentrale, 3000 Bern                     |
| * OCFIM | = Office fédéral des imprimés et du matériel, 3000 Berne                          |
| * UCFSM | = Ufficio centrale federale degli stampati e del materiale, 3000 Berna            |
| ** BSV  | = Bundesamt für sozialversicherung, Informationsdienst, 3003 Bern                 |
| ** OFAS | = Office fédéral des assurances sociales, Service d'information, 3003 Berne       |
| ** UFAS | = Ufficio federale delle assicurazioni sociali, Servizio informazione, 3003 Berna |

	Bezugsquelle Bestellnummer Source N° de commande
<b>Rapport de recherche:</b> Beat Sterchi, Marcel Egger, Véronique Merckx (Ernst & Young Consulting AG, Bern): Faisabilité d'un „chèque-service". N° 8/00	EDMZ* 318.010.8/00 f
<b>Rapport de recherche:</b> Jacques-André Schneider, avocat, docteur en droit, chargé de cours, Université de Lausanne: A-propos des normes comptables IAS 19 et FER/RPC 16 et de la prévoyance professionnelle suisse. N° 9/00	EDMZ* 318.010.9/00 f

* EDMZ	= Eidgenössische Drucksachen- und Materialzentrale, 3000 Bern
* OCFIM	= Office fédéral des imprimés et du matériel, 3000 Berne
* UCFSM	= Ufficio centrale federale degli stampati e del materiale, 3000 Berna
** BSV	= Bundesamt für sozialversicherung, Informationsdienst, 3003 Bern
** OFAS	= Office fédéral des assurances sociales, Service d'information, 3003 Berne
** UFAS	= Ufficio federale delle assicurazioni sociali, Servizio informazione, 3003 Berna